

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Ilona Bílková

Nezaměstnanost a vzdělávání dospělých

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jana Krejsová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014-2015

BACHELOR THESIS

Ilona Bílková

The unemployment and adult education

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Jana Krejsová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21. 2. 2015

Ilona Bílková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí práce paní Mgr. Janě Krejsové za konzultace a podnětné připomínky.

Anotace

Práce ve své teoretické části zachycuje současné pojetí vzdělávání dospělých ve vztahu k nezaměstnanosti. Cílem je popsat různé formy a možnosti vzdělávání nezaměstnaných, ukázat jejich výhody a nevýhody. Dále ukazuje specifika vzdělávání některých skupin nezaměstnaných a vlivy nezaměstnanosti na vzdělávání dospělých. Pro splnění cílů bylo v praktické části užito kombinace metod kvantitativního dotazníku a kvalitativní případové studie.

Klíčová slova

Kvalifikace, lektor, metody a techniky vzdělávání, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, poradenský program, profese, rekvalifikace, sociální politika, vzdělávání dospělých.

Annotation

This work in its theoretical part focuses on contemporary adult education, with regard to unemployment.

Its main aim is to describe and categorize different forms and possibilities of education available to people out of work and explain their advantages and disadvantages.

These work further details needs of specific social groups and an influence of unemployment on adult education and retraining programs.

The practical part of this work combines a quantitative survey and case study method.

Key words

Adult education, consultancy, educational methods and techniques, employment policy, lecture, profession, qualification, retraining program, social policy, unemployment

Obsah

Úvod	9
1 Nezaměstnanost jako společenský problém.....	11
1.1 Dopady nezaměstnanosti na člověka	13
1.2 Sociální politika a sociální stát.....	15
1.3 Vývoj sociálního systému pro nezaměstnanost	17
1.4 Politika zaměstnanosti.....	19
1.5 Úřady práce a aktivní politika zaměstnanosti.....	21
2 Profesní vzdělávání dospělých v době nezaměstnanosti.....	24
2.1 Význam a průběh celoživotního vzdělávání.....	25
2.2 Specifika a současný charakter vzdělávání dospělých	28
2.3 Volba profese a její vývoj během života	30
2.4 Rekvalifikace jako nástroj profesního vzdělávání	33
2.4.1 Možná úskalí rekvalifikací	34
2.5 Národní soustava kvalifikací.....	35
3 Skupinová poradenství Úřadu práce	38
3.1 Druhy poradenství na Úřadu práce	39
3.2 Pozitivní a negativní účinky poradenských programů	43
3.3 Úloha lektora a poradce při vedení poradenského programu	44
3.4 Metody a techniky poradenských programů	45
3.5 Využití didaktických pomůcek při poradenských programech	47
II Praktická část.....	48
Úvod do praktické části	49
4 Vymezení výzkumných cílů	50
5 Výzkumné prostředí	51
6 Výzkumné metody.....	52
7 Organizace výzkumu a sběr dat	53

8	Výsledky výzkumu – případová studie.....	55
9	Výsledky výzkumu – dotazník	64
	Závěr.....	71
	Seznam použitých zdrojů	73
	Seznam zkratek	76
	Seznam obrázků, tabulek a grafů.....	77
	Seznam příloh	78

Úvod

Vzdělávání dospělých je dlouhodobý a neustálý proces, kterému se v současné době věnuje hodně pozornosti. Společenský vývoj a dynamické změny v oblastech ekonomiky, trhu práce a technického pokroku vyžadují vysoké nároky na vzdělávání. Vzdělanost je jednou z podmínek fungování vyspělé společnosti, odráží určitou kulturní i společenskou úroveň národa.

V této práci jsou vedle sebe postaveny v kontextu dva problémy – vzdělanost a nezaměstnanost. Tyto jevy se vzájemně ovlivňují a velmi úzce spolu souvisejí. Nabízí se otázka, zda nezaměstnanost může ovlivňovat vzdělanost a naopak zda vzdělanost bude mít vliv na nezaměstnanost a pokud ano, tak jakým způsobem a do jaké míry.

Nezaměstnanost je již i u nás velmi známým společenským jevem a průvodním jevem hospodářské politiky každého státu. Je jasné, že tento jev nelze zcela odstranit a přestože se v období socialismu společnost tvářila, že tento jev neexistuje, nezaměstnanost zde byla, ale ve skryté podobě. Vyspělé společnosti se snaží důsledky a negativní projevy nezaměstnanosti minimalizovat a uplatňují sociální politiku, která snižuje jinak velmi tvrdé dopady na člověka. Věřme, že tak jak se vyvíjí společnost v různých oblastech, bude se i dále vyvíjet sociální politika, která nalezne nové cesty a nové způsoby, jak nezaměstnanost snížit a eliminovat její negativní vlivy ještě výraznějším způsobem. V České republice se nyní nezaměstnanost pohybuje mezi 7 – 8 %. V evropském měřítku není toto číslo nikterak vysoké a naše země se řadí v Evropě k lepšímu průměru. Samozřejmě nelze tento problém zanedbávat, ale je nutné se mu i nadále intenzivně věnovat, pracovat na zlepšení podmínek nezaměstnaných, ale zejména vytvářet podmínky pro to, aby mohla vznikat nová pracovní místa a podpořit především zaměstnanost a zaměstnatelnost mimo jiné také zvyšováním kvalifikace a získávání nových znalostí a dovedností za účelem vyšší uplatnitelnosti na trhu práce.

Legislativa Evropské unie a legislativa České republiky řeší jak vzdělávání, tak nezaměstnanost a přestože tyto oblasti řeší samostatně, jsou navzájem propojeny. Zákon zaručuje člověku právo na vzdělání, ale také právo pracovat a zajistit obživu sobě i své rodině. Svobodná a demokratická společnost sebou bohužel přináší i určitá rizika. Na každém člověku spočívá velká míra odpovědnosti za svůj život a za své činy. A tak přestože v současnosti ekonomika mírně roste a vznikají nové pracovní

příležitosti, stále zásadně nerostou mzdy, přibývá lidí, kteří žijí na hranici chudoby a lidí bez domova.

Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část seznamuje s hlavními znaky a projevy nezaměstnanosti. Je zde snaha o objektivní náhled na tento společenský a ekonomický jev. Jeden z pohledů na nezaměstnanost je z hlediska sociologického. Jsou zde uvedeny negativa i určitá pozitiva. Druhý pohled je ze strany psychologie a věnuje pozornost působení nezaměstnanosti na člověka a jeho psychiku.

Jak již bylo řečeno, naše země má vyspělou sociální politiku, která usiluje o minimalizaci negativních dopadů nezaměstnanosti na jedince. Hlavní úlohu v plnění programu sociální politiky má Ministerstvo práce a sociálních věcí a potažmo Úřad práce. Úřad práce není pouze jednotným výplatním místem nepojistných sociálních dávek, ale zejména uplatňuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zajišťuje všem občanům bezplatné poradenství a podporuje aktivitu nezaměstnaných při uplatnění na trhu práce. Do této problematiky nás uvede první kapitola.

Další kapitola je věnována především možnostem uplatnitelnosti člověka na trhu práce v souvislosti s jeho kvalifikací, významu celoživotního vzdělávání a učení a motivaci osobního rozvoje člověka. Část je věnována vzdělávání nezaměstnaných, možnosti jejich rekvalifikace, ale také otázce, zda příliš vysoká kvalifikace může vést k nezaměstnanosti.

Třetí závěrečná kapitola zaměřuje pozornost především na skupinové poradenství Úřadu práce, na popis konkrétních poradenských programů a jejich metod. Věnuje se důležité úloze lektora, podrobnějšímu popisu obsahu a cílů poradenských programů a poukazuje na pozitivní a negativní stránky.

Úkolem praktické části je pomocí kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření a kvalitativní případové studie zachytit, jak nezaměstnanost ovlivňuje vzdělávání a zda může být pozitivním či negativním motivem, jaké možnosti vzdělávání nezaměstnaní mají a jak je využívají, zda mohou poradenské programy úřadu práce přispět ke vzdělávání nezaměstnaných a jaké jsou jejich výhody a nevýhody.

1 Nezaměstnanost jako společenský problém

Nezaměstnanost je dlouhodobým společenským jevem, který se poprvé ve společnosti objevuje od počátku kapitalismu a rozvoje tržního hospodářství. Nezaměstnaností se zabývají různé vědy jako ekonomika, statistika, psychologie, sociologie. Pohled z hlediska sociologického není hodnotící a vidí nezaměstnanost jako přirozené vyústění socioekonomické situace ve společnosti. Nezaměstnanost může být chápána jako problém, ale také jako prostředek k udržení kvality pracovníků na trhu práce nebo jako motivaci zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu.

Zatímco v České republice se až do roku 1989 vyskytovala nezaměstnanost pouze skrytě, v současné době se jedná o otevřenou nezaměstnanost, kdy lidé na trhu práce jsou bez zaměstnání. Nezaměstnanost se vyskytovala a vyskytuje a nelze ji dost dobře zcela odstranit. Je to jeden z přirozených jevů svobodné společnosti, kde je základem trh a demokratické zřízení. Hlavními důvody nezaměstnanosti jsou změny ekonomiky, při kterých dochází k poklesu počtu zaměstnanců v závislosti na potřebách trhu a také se může jednat o svobodné rozhodnutí člověka, který dá přednost volnému času před zaměstnáním (dobrovolná nezaměstnanost).¹

Velký sociologický slovník definuje nezaměstnanost takto: *“Nezaměstnanost je výskyt osob bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně je hledají, jsou na něj odkázány jako na zdroj obživy.”*²

Podle příčin vzniku nezaměstnanosti ji můžeme rozdělit na nezaměstnanost:

- frikční – vzniká v důsledku pohybu lidí mezi pracovními příležitostmi, není považována za závažnou, protože po určité době nezaměstnaní naleznou uplatnění,
- strukturální – postihuje některá odvětví v důsledku poklesu poptávky po produkci určitého druhu, jde o závažnější problém, tento typ je příčinou nerovnováhy regionálních trhů práce, lidé mohou nalézt uplatnění změnou kvalifikace,
- cyklická – způsobená poklesem výkonu ekonomiky.³

¹ Typovská, L., J. Skopalová a M. Dopita. *Vybrané problémy současné společnosti*. 1.vyd. Olomouc: Andragogé – Centrum otevřeného a distančního vzdělávání, 1999

² Vodáková, A. a M. Petrušek et al. *Velký sociologický slovník I*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1996, s.688. ISBN 80-7184-164-1

³ Buchtová, B., J. Šmajš a Z. Boleloucký. *Nezaměstnanost*. 2.vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-7263-751-5

Parametry nezaměstnanosti jsou:

- a) rozsah – udává se jako podíl celkového počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva nebo k obyvatelstvu pobírajícímu mzdu
- b) délka jejího trvání – doba nezaměstnanosti trvající bez přerušení u skupiny pozorovaných nezaměstnaných.⁴

Současná společnost řeší ožehavou otázkou masové nezaměstnanosti. Masová nezaměstnanost představuje pro společnost riziko finanční, organizační a politické. Z pohledu financí se zvyšují náklady státu na podporu osob bez zaměstnání, z pohledu organizačního musí stát rozšířit orgány státní správy pro služby zaměstnanosti a z pohledu politického může dojít k vážnému narušení sociálního smíru, stabilitě společnosti a popřípadě jejímu novému rozdělení. Ze společenského hlediska může nezaměstnanost vytlačovat stále více lidí na okraj společnosti a způsobit tak pokles životní úrovně stále většího počtu lidí. Ztráta příjmu ze zaměstnání postihuje nejen nezaměstnaného, ale i další členy jeho rodiny. Lidé se tak snadno mohou ocitnout na hranici chudoby. Dalšími průvodními jevy nezaměstnanosti jsou jevy sociálně patologické postihující zejména mladší věkovou kategorii, která je ohrožena především rizikem užívání drog, alkoholismem a vyšší kriminalitou.⁵

Pozitivním důsledkem nezaměstnanosti však může být motivace pro zvyšování kvalifikace a potřeba vzdělávání se ve snaze nalézt lepší uplatnění na trhu práce. Kromě masové nezaměstnanosti se jeví jako problematická také dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost, které spolu velmi úzce souvisejí. Pro osoby dlouhodobě nezaměstnané je daleko obtížnější se znovu zařadit na trh práce a je zde reálné nebezpečí, že se u nich nezaměstnanost vyskytne opakovaně. Tento jev postihuje zejména jedince s nižší kvalifikací nebo bez kvalifikace.⁶

Ve většině případů má jakýkoliv typ nezaměstnanosti pro člověka negativní dopad a to zejména na jeho psychiku. Následující kapitola nahlíží na nezaměstnanost z hlediska psychologického vlivu na člověka a společnost.

⁴ Typovská, L., J. Skopalová a M. Dopita. *Vybrané problémy současné společnosti*. 1.vyd. Olomouc: Andragogé – Centrum otevřeného a distančního vzdělávání, 1999.

⁵ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4

⁶ Typovská, L., J. Skopalová a M. Dopita. *Vybrané problémy současné společnosti*. 1.vyd. Olomouc: Andragogé – Centrum otevřeného a distančního vzdělávání, 1999

1.1 Dopady nezaměstnanosti na člověka

Důsledky nezaměstnanosti pro člověka byly ve větší míře předmětem zkoumání řady odborníků psychologie již ve 30. letech 20. století v období světové hospodářské krize. V této době byla nezaměstnanost velice rozsáhlá a dlouhodobá a její společenské a ekonomické důsledky katastrofální. U lidí se projevovala úzkost, stavy nervozity, deprese, stavy apatie a beznaděj, pocity smutku a sociální izolace. Psychologické důsledky nezaměstnanosti jsou neméně závažné pro člověka, ale nejsou takového rozsahu v rámci společnosti. Účinky pro jedince jsou však stejné. Narůstá riziko psychosomatických obtíží, zvyšuje se procento léčených osob, narůstá riziko drogové závislosti zejména u mládeže, objevují se ve zvýšené míře sebevraždy a deprese, ve společnosti se objevuje zvýšená brutalita a kriminalita. U lidí s psychickými poruchami se jejich obtíže mohou zhoršovat a prohlubovat.⁷

Nabízí se otázka, proč vlastně může působit ztráta zaměstnání člověku takové psychické potíže a je zdrojem frustrací s tak negativním dopadem na jeho duševní zdraví. Nejprve je nutné zamyslet se nad tím, čím je vlastně práce pro člověka, jaký má v jeho životě význam a místo. Práce je pro člověka zdrojem slušného žití. Není to ale jen materiální stránka věci. Důležitý je pro člověka pocit seberealizace, naplnění, vytváření nových sociálních vztahů na pracovišti, uzavírají se nová přátelství, vzniká možnost spolupráce a komunikace, dochází k porovnávání a objektivizaci vlastních schopností a dovedností, možnost porovnání s ostatními. Při práci se také rozvíjí osobní identita člověka a z hlediska duševní hygieny funguje jako ventil nahromaděné tělesné i duševní energie.⁸

Práce má také nezastupitelný význam jako osobní příklad pro výchovu další generace, protože je zdrojem hodnot a postojů člověka k životu. Často se setkáváme s jevem, kdy v evidenci Úřadu práce jsou celé rodiny, kdy právě nezaměstnaní rodiče žijící z dávek státní sociální podpory dávají negativní příklad svým dětem, které ihned po ukončení mnohdy ještě základního vzdělávání přicházejí také do evidence.

⁷ Farková, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2.vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-64-8

⁸ Buchtová, B., J. Šmajš a Z. Boleloucký. *Nezaměstnanost*. 2.vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-7263-751-5

Mnoho lidí bere práci jako samozřejmost, která mimo potřebné svobody přináší také radost a uspokojení. Jiní berou práci jako nutnost pro přežití a finanční zajištění, ale největší hodnotu práce člověk poznává a oceňuje až po její ztrátě.

Dlouhodobá ztráta zaměstnání probouzí u člověka strach z budoucnosti, nejistotu, pochybnosti o sobě samém. Další obavy mohou pramenit z obavy reakce rodiny a blízkého okolí. O dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme tehdy, pokud je člověk ve věku do 25 let bez pracovního místa déle než 6 měsíců a u člověka nad 25 let, který je bez zaměstnání více než 12 měsíců. Kromě sociálních dopadů má dlouhodobá nezaměstnanost také negativní vliv na psychiku člověka a může následně vyvolat zdravotní problémy. Nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka, a to včetně citové a intelektuální oblasti. U dlouhodobě nezaměstnaných jedinců vidíme často ztrátu vůle, pocit bezmoci, vyčerpání, někdy dochází až k sebeobviňování z vlastního selhání a poklesu sebevědomí. Pracovní proces poskytuje člověku určitou jistotu, denní režim a pracovní návyky, které se během období nezaměstnanosti postupně vytrácejí. Velmi záleží na osobnosti člověka, jak se s problémem dokáže vypořádat. V některých případech u psychicky labilnějších jedinců se setkáváme s různými projevy sociální fobie, kdy člověk dlouhodobě vyloučený z kolektivu není schopen sociálních kontaktů s cizími lidmi dokonce v tak běžných činnostech, jako je nakupování.

Nezaměstnanost je spojena se ztrátou nebo změnou sociálního statusu. Sociální status je obvykle chápán jako společenské postavení jedince v dané skupině, společnosti. Může mít charakter pozitivní, resp. negativní.⁹

V souvislosti s nezaměstnaností se užívá pojem **syntetický sociální status**, který zahrnuje:

- charakteristiku profese
- prestiž profese
- podíl na moci
- dosažitelné vzdělání
- velikost příjmu
- životní způsob.

Ze sociologického hlediska mimo jiné znamená nezaměstnanost také ztrátu složek syntetického statusu. Člověk ztrácí hodnotový systém, kterým jejího zaměstnání, současně ztrácí systém sociálních vazeb ve formální i neformální podobě, který

⁹ Autorský tým Českého helsinského výboru. *Práce*. 1.vyd. Graphic Line Praha 2005, ISBN 80-86436-17-9.

existoval na pracovišti i za jeho hranicí. Ztrátou možnosti uplatnit se ve své profesi v důsledku ztráty zaměstnání přichází člověk o podstatnou část osobní prestiže. Tato část je tím větší, čím prestižnější byla bývalá profese nezaměstnaného. Se ztrátou prestiže úzce souvisí vyrovnávání se ztrátou podílu na moci nebo ztrátě vlivu. Ztráta zaměstnání znamená absenci jistoty stabilního příjmu a tím také snížení prestiže ve svém sociálním prostředí. Mění se zásadně životní způsob nezaměstnaného a je výrazně narušena kontinuita jeho životní etapy.¹⁰

Sociálně psychologické výzkumy zabývající se nezaměstnaností a jejími vlivy na člověka a společnost mají svůj historický vývoj. Nejznámější z psychologických studií je například studie Zwickerova, Marienthalská, Waleská, Varšavská nebo Greenwichská. Tyto studie zachycují období 30. let 20. století a zabývají se především následky finančního strádání. V 70. a 80. letech se začalo využívat více intenzivně poznatků obecné psychologie, vývojové psychologie a sociální psychologie. Využívají se hojně nové metody zkoumání a objevují se zde hloubkové analýzy podmínek sociálního prostředí.¹¹

Přestože v současné době nejsou stejné podmínky jako v době hospodářské krize 30. let, můžeme obecně říci, že těžkosti nezaměstnaných a jejich psychická zátěž je srovnatelná i dnes. Vyspělá demokratická společnost se intenzivně zabývá problémem nezaměstnanosti a zmírňuje její negativní dopady uplatňováním sociální politiky.

1.2 Sociální politika a sociální stát

Sociální politika České republiky se odvíjí od sociální politiky Evropské unie. Vstupem České republiky do Evropské unie dne 1. 5. 2004 se Česká republika zavázala zavádět úpravy na úseku sociální politiky. Členství v Evropské unii sebou přineslo řadu změn při zajištění nároků v oblasti sociálního zabezpečení. Jedním ze základních principů Evropské unie je právo občanů na volný pohyb a možnost pracovat na území členských států Evropské unie. Na základě vhodných podmínek došlo ke koordinaci sociálních systémů členských států. Důvodem byla především různorodost jednotlivých sociálních systémů a jejich odlišné principy. Národní předpisy

¹⁰ Typovská, L., J. Skopalová a M. Dopita. *Vybrané problémy současné společnosti*. 1.vyd. Olomouc: Andragogé – Centrum otevřeného a distančního vzdělávání, 1999.

¹¹ Buchtová, B., J. Šmajš a Z. Boleloucký. *Nezaměstnanost*. 2.vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-7263-751-5

se zásadně nemění, co se ale mění, jsou jednotlivá pravidla umožňující volný pohyb pracovních sil.

Koordinace pravidel je nutná kvůli značným neustále se měnícím rozdílům.

K základním evropským koordinačním principům patří:

- rovné zacházení
- aplikace právního řádu jednotlivých států
- zachování nabytých práv a výplata dávek do ciziny
- sčítání dob pojištění.

Mezi státy Evropské unie existuje vzájemná spolupráce v oblasti sociálního zabezpečení a ustanovení společenství o sociálním zabezpečení patří mezi zavedené předpisy Evropské unie. Tyto zákony a úmluvy musejí respektovat Národní úřady a instituce sociálního zabezpečení.¹²

Pro volbu a konstrukci nástrojů sociální politiky je velmi významná sociální struktura obyvatelstva země, její hospodářská situace, demografický vývoj, politické zaměření a další faktory. Rozvinutým pojetím základních sociálních práv se zabývají koncepce sociálního státu. Tento pojem se ve větší míře objevuje po 2. světové válce. Jde o stát, kde je každý povinně sociálně zabezpečen a kde jsou zaručeny sociální jistoty každého občana. V evropském kontextu zaručuje sociální stát každému občanu určité životní minimum, které je zajištěno veřejnoprávním systémem sociální péče bez závislosti na výsledcích práce. Takové životní minimum má mít také občan, který nemá možnost opatřit si životní prostředky vlastní prací. Životní minimum bývá určováno objektivně podle celkové životní úrovně obyvatel, ekonomických podmínek a součinnosti politických sil.¹³

Původní funkce nástrojů sociálního státu se oproti dřívější době poněkud změnila úměrně ekonomickému růstu. Původně měla sociální ochrana sloužit zejména lidem, kteří se nemohou uplatnit na trhu práce (staří, slabí, nemocní a nezaměstnaní). S nárůstem nezaměstnanosti se působnost opatření sociálního státu vztahuje i na práceschopné a s šířením dlouhodobé nezaměstnanosti se stává také trvalejším zdrojem existence. Další vývoj sociálního státu vede k vytváření nových pracovních míst a stát se stává zaměstnavatelem. Tak dochází k vytvoření vzájemné závislosti sociální politiky a trhu práce. Vznikají nová pracovní místa zejména v oblasti služeb,

¹² Černá, J. a A. Vacík. *Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie*. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005. ISBN 80-86898-14-8

¹³ Durdisová, J. et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8

zdravotnictví, vzdělávání a sociální práce. Existuje velká řada odpůrců toho způsobu vytváření volných pracovních míst, ale tato klasická odvětví sociálního státu pomáhají redukovat napětí na trhu práce. Rizikem je zvyšování se ekonomických nároků na sociální stát, které vede k rozpočtovému napětí.¹⁴

Je tedy nutné, aby vyspělý stát měl na dobré úrovni také sociální politiku, ale není žádoucí opačný extrém. Sociální systém pro nezaměstnanost měl svůj přirozený vývoj.

1.3 Vývoj sociálního systému pro nezaměstnanost

První pokusy zabývat se jevem zvaným nezaměstnanost se objevují v 18. století v Anglii vytvářením Domů práce. Domy práce se však nestaly skutečným řešením nezaměstnanosti, protože nesplňovaly svůj účel a život v nich byl spíše živořením. Nezaměstnanost nebyla v té době chápána jako reálný problém, ale je na ni nahlíženo jako na neschopnost nebo lenost v hledání práce. S nástupem industriální společnosti v období 19. a 20. století se mění pohled na vztah mezi prací, zaměstnáním a nezaměstnaností. Do té doby bylo běžné, že pracovala celá rodina včetně dětí a rodiny byly soběstačné. Až r. 1870 byla dětská práce Zákonem o povinném vzdělávání vytěsněna. Podpora nezaměstnaných měla pouze dobročinný charakter a nebyla podložena právem.¹⁵

Sociální stát měl v počátcích ve vztahu k nezaměstnanosti odradit nezaměstnané od pobírání sociálních dávek a tlačit je ke hledání zaměstnání. Postupně s nárůstem nezaměstnanosti se mění také pohled na ni, na nezaměstnané a mění se charakter pohledu sociální politiky na nezaměstnanost. Nezaměstnanost se stává postupně předmětem ekonomické politiky a také sociální práce.¹⁶

Jedny z prvních systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti vznikaly na počátku 20. století ve dvou typech – dobrovolný a povinný. Dobrovolný systém měla řada evropských zemí a mezi nimi i Česká republika. Zatímco na počátku století měl převahu systém dobrovolný, který zajišťovala hlavně charita a církve, v polovině století už byla situace obrácená. Od 30. let 20. století už bylo ve většině evropských zemí

¹⁴ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4

¹⁵ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4

¹⁶ Tamtéž

podporováno vytváření systémů pro pojištění proti nezaměstnanosti podporováno státem. První zákony, které řeší i dlouhodobou nezaměstnanost se však objevily nejprve ve Spojených státech amerických v období velké hospodářské krize. Pro sociální politiku již v té době vyvstaly dva hlavní úkoly z hlediska nezaměstnanosti:

1) vyplácení podpory v nezaměstnanosti

2) vytváření nových pracovních míst a jejich zprostředkování.¹⁷

Tyto základní úkoly přetrvávají i v současné době, ale postupně se přidávají také další. Je jasné, že pokud nezaměstnanost překročí určitou mez, je nutný zásah státu.

Základní sociální práva se tedy objevovala v zákonodárství vyspělých zemí již v 19. století. Sociální práva se od lidských a občanských práv liší následujícím způsobem:

- podmiňují schopnost člověka zabezpečit se, umožňují vzdělání, zdravotní péči a další podmínky k rozvoji schopností člověka a společnosti
- vztahují se přímo k hmotným podmínkám a sociálním potřebám člověka
- mají charakter subjektivních práv ve veřejném zájmu, povinnosti na sebe přebírá obvykle stát zakotvením v legislativě
- odlišují se od ostatních práv způsobem ochrany, jsou upravená normami ústavního práva, nejsou vymahatelná přímo ani ústavním soudem.¹⁸

V předchozí kapitole jsme se seznámili s pojmem sociální stát. Sociální stát se vyznačuje velmi rozvinutým pojetím základních sociálních práv. V České republice jsou sociální práva zaručena v Listině základních práv a svobod. Sociální práva jsou jako důležitá součást lidských práv mimo jiné obsažena ve Všeobecné deklaraci lidských práv a mezinárodních paktech o lidských právech, dále v úmluvách Mezinárodní organizace práce, v Sociální chartě evropského společenství z r. 1989. Principy uvedené v Listině a Ústavě ČR jsou východiskem pro legislativu zejména v oblasti pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a základní právní dokumenty zdravotnictví a školství.¹⁹

Významným dokumentem evropské sociální politiky se stala Bílá kniha předložená Evropskou komisí v roce 1994. Tato bílá kniha vytyčila základní cíl

¹⁷ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4

¹⁸ Durdisová, J. et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8

¹⁹ Tamtéž

evropské sociální politiky. Hlavním cílem je zachovat pro lid Evropy blahobyť, sociální soudržnost za dosažení vysoké kvality života.²⁰

Jedním ze základních lidských práv a také sociálních práv je právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací svobodně zvolenou nebo přijatou. Právo na zaměstnání všem občanům, kteří mají na území České republiky trvalý pobyt je hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti.

1.4 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“²¹

Od 90. let, kdy se vysoká nezaměstnanost stala společným evropským problémem, začala nabývat na významu evropská hospodářská politika, sociální politika a politika zaměstnanosti. Tyto politiky se vzájemně ovlivňují a tvoří spolu základní rámec současného i budoucího vývoje evropské společnosti (strana 21, obrázek 1).

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty fungujícími na trhu práce (zaměstnavateli, odborovými organizacemi) a také spolupracuje s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi a nestátními organizacemi (sdružení osob se zdravotním postižením apod.).

Státní politiku zaměstnanosti v České republice podporují mimo jiné opatření evropského Výboru pro zaměstnanost, Evropské komise a možnosti čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.²²

Právní vztahy v oblasti zaměstnanosti naší země upravuje v současné době zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 10. 2004. Zákon

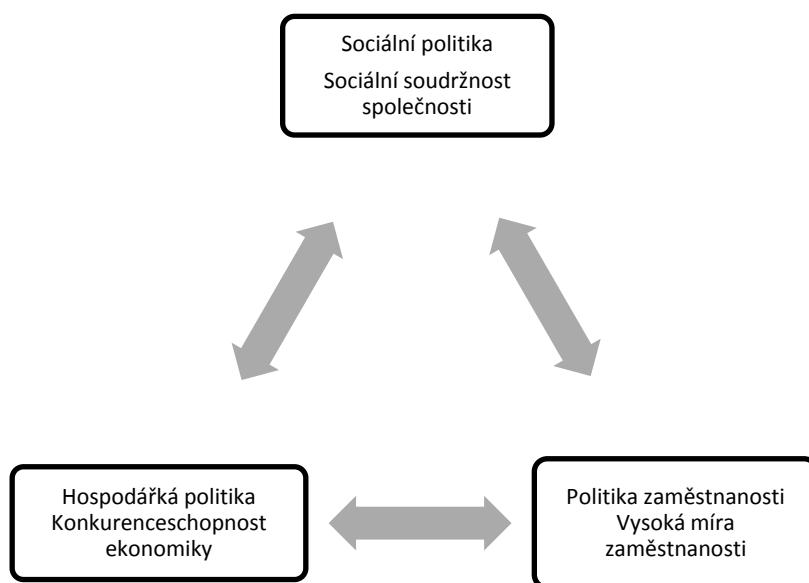
²⁰ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

²¹ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003, s. 131. ISBN 80-86419-48-7

²² Durdisová, J. et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8

zaručuje základní právo občanů trvale žijících na území České republiky a tím je právo na zaměstnání.

Obrázek 1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou



Zdroj²³

Práve m na zaměstnání se rozumí, že fyzická osoba trvale žijící na území České republiky si může zaměstnání svobodně zvolit, zabezpečit a vykonávat je na území České republiky nebo v zahraničí. Pod právem na zaměstnání je také zahrnuto právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím spojených a zakotvených v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.²⁴

Právo na zaměstnání zaručuje výše zmíněný zákon každému občanu bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné

²³ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003, s. 14. ISBN 80-86419-48-7

²⁴ Durdisová, J. et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8

smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.²⁵

Hlavními orgány státní správy pro oblast politiky zaměstnanosti jsou v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) a úřady práce. Stát ovlivňuje vývoj trhu práce několika nástroji:

- hospodářskými a politickými opatřeními – například investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání aj.,
- pasivní politikou zaměstnanosti – stanovení podmínek a výše hmotného zabezpečení nezaměstnaných a další sociální podpora,
- aktivní politikou zaměstnanosti (APZ) – podpora zachování stálých pracovních míst, vytváření nových dočasných pracovních míst, podpora zaměstnávání absolventů, rekvalifikace.

V uplatňování APZ mají významnou úlohu úřady práce.

1.5 Úřady práce a aktivní politika zaměstnanosti

Úřady práce byly zřízeny jako státní územní orgány malé politiky zaměstnanosti, jejichž úkolem je především řešení negativních dopadů fungování trhu práce. Základní úlohou úřadů práce je zejména zprostředkování zaměstnání a výplata podpory v nezaměstnanosti. Jedná se o orgány státní správy na úseku zaměstnanosti, které jsou vybaveny právní subjektivitou. Datum založení úřadu práce je 10. 8. 1990, kdy byl jmenován první ředitel úřadu práce. Zákon o zřízení úřadu práce navrhlo nově obnovené MPSV ČR a zákon byl v červenci 1990 přijat. Budováním a řízením sítě úřadů práce byla pověřena Správa služeb zaměstnanosti vznikající jako součást ministerstva práce a sociálních věcí.²⁶

Nová legislativní úprava daná zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR změnila po dvaceti letech fungování úřadů práce k 1. dubnu 2011 jejich organizační strukturu a uspořádání. V čele úřadu práce stojí generální ředitel, po reorganizaci vzniká 14 krajských poboček, které jsou složeny z kontaktních pracovišť. Krajské pobočky

²⁵ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

²⁶ Tamtéž

především zajišťují nástroje APZ. Kontaktní pracoviště pak zajišťují agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory.²⁷

Úřady práce mají sledovat a vyhodnocovat stav na trhu práce, zpracovávají koncepci pro vývoj zaměstnanosti v místně příslušném obvodu a přijímají konkrétní opatření pro ovlivňování nabídky a poptávky trhu práce. Občanům a zaměstnavatelům poskytují služby související se zaměstnaností.

Funkce úřadů práce jsou následující:

- sledování a hodnocení stavu na trhu práce místně příslušného obvodu,
- informovanost především občanů, ale také zaměstnavatelů o volných zdrojích pracovních sil o volných pracovních místech, o možnostech odborné přípravy,
- zprostředkování vhodného zaměstnání občanům,
- vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidence volných pracovních míst,
- poskytovat poradenské služby spojené s uplatněním na trhu práce,
- poskytovat poradenství k volbě a změně povolání,
- zabezpečování a usměrňování rekvalifikací poskytovaných občanům,
- podpora zaměstnavatelů a podnikatelů při zřizování nových pracovních míst a míst vhodných pro získání praxe absolventů,
- rozhodovat o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovovat nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- vydávání a odejmutí povolení k zaměstnávání cizinců a osobám bez státní příslušnosti,
- spolupráce s institucemi ovlivňujícími trh práce,
- kontrola dodržování právních předpisů o zaměstnanosti,
- hospodaření s finančními prostředky určenými k zajištění státní politiky zaměstnanosti a provozu úřadů práce.²⁸

Úřady práce uplatňují u plnění svých funkcí dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Do pasivní politiky zaměstnanosti patří vyplácení podpory při nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

²⁷ MPSV. *Agendy a územní působnost Úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z:http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

²⁸ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

uchazeče o zaměstnání. Podmínky a stanovení výše vyplácené podpory rovněž stanovuje výše uvedený zákon.

Zatímco pasivní politika nezaměstnanosti zahrnuje hmotné zajištění nezaměstnaných, aktivní politika zaměstnanosti využívá nástrojů a opatření pro aktivizaci nezaměstnaných nebo osob ohrožených nezaměstnaností pro jejich snadnější uplatnění na trhu práce.

Nástroje APZ jsou:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- vytváření společensky účelných pracovních míst,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na zahájení podnikání,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- poradenství a poradenské programy, jejichž cílem je zjistit osobnostní a kvalifikační předpoklady pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro výběr vhodné rekvalifikace.²⁹

Kromě výše uvedených nástrojů zahrnuje APZ také cílené programy k řešení zaměstnanosti. Jedná se o soubor opatření zaměřených na zvýšení možnosti jednotlivců nebo skupin uplatnit se na trhu práce. Programy jsou hojně podporovány Evropskými sociálními fondy a některé jsou na mezinárodní úrovni. Jedná se především o podporu finanční, ale i organizační. Financování APZ zahrnuje veškeré příspěvky na její jednotlivé nástroje.

Důležitým kritériem pro zprostředkování vhodného zaměstnání uchazeči jsou jeho schopnosti, dovednosti, zdravotní stav a především jeho kvalifikace.

Nástroje APZ tedy mohou pomáhat nezaměstnaným v uplatnění na trhu práce a zmírnit důsledky nezaměstnanosti, ale také se jim snaží v rámci prevence nezaměstnanosti předcházet formou kariérového poradenství prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek pro volbu a změnu povolání. Kariéroví poradci mohou výchovně působit především na mládež rozhodující se pro svou budoucí profesi a zdůraznit tak význam profesního vzdělávání.

²⁹ Durdisová, J. et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8

2 Profesní vzdělávání dospělých v době nezaměstnanosti

V České republice došlo v 90. letech k velkým a rychlým změnám, které souvisely především s transformací ekonomiky. Mezi odvětvími, podniky a profesemi nastaly velké přesuny pracovních sil, kdy docházelo u více než 50% zaměstnaných ke změně profese nebo pracovního zařazení. Malou měrou se na těchto změnách podílely zvýšené kvalifikační nároky, zavádění nových technologií a vznik kvalifikačně náročnějších profesí se vstupem zahraničního kapitálu. Některé pracovní síly byly nuceny se naopak přesunout na méně kvalifikované práce.³⁰

Asi nejhůře tyto významné změny postihly věkovou skupinu nad 50 let věku, která ještě nedosáhla důchodového věku, ale spousta lidí z této skupiny nenašla uplatnění. Nejčastější příčinou byla žádná nebo velmi nízká kvalifikace, neochota nebo neschopnost přizpůsobit se novým podmínkám a požadavkům. Především starší, ale stále ještě ekonomicky aktivní občané s nízkou kvalifikací se nedokázali s nastalou situací vyrovnat. Většinu svého života pracovali u jednoho zaměstnavatele a najednou se ocitli v evidenci Úřadu práce. Tuto skutečnost cítili jako velkou křivdu společnosti.

Podmínky zaměstnavatelů jsou však neúprosné. Firmy, které mají obstát v konkurenčním prostředí, chtějí převážně pracovníky vzdělané a kompetentní. Jsou požadavky na gramotnost pracovníka v několika důležitých oblastech. O současném pojetí gramotnosti hovoří Barták, kdy u pracovníka klade důraz především na gramotnost znalostní, gramotnost v oblasti technologií a také sociální gramotnost, kde je zahrnuta komunikace a mezilidské vztahy.³¹

Spousta nezaměstnaných má značné rezervy v některé z uvedených oblastí gramotnosti a stále ještě není výjimečným jevem nigramotnost primární – tedy schopnost číst a psát. Více rozšířenou formou nigramotnosti je nigramotnost funkční, kde se jedná spíše o schopnost porozumět textu s různou úrovní složitosti a pochopení jeho významu.³²

Úroveň vzdělanosti je i dnes značně rozdílná, ale i přes výše uvedené problémy dochází celkově ke zvyšování úrovně vzdělanosti v České republice.

³⁰ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

³¹ Barták, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

³² Bočková, V. *Celoživotní vzdělávání*. dotisk 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. ISBN 80-244-0155-X

2.1 Význam a průběh celoživotního vzdělávání

Vlivem společenských podmínek nabývá na významu myšlenka celoživotního vzdělávání. V průběhu jednoho života se uskuteční několik zásadních změn, kdy je nutné přehodnotit vlastní možnosti uplatnění. Vzniká prostor pro vzdělávání, které může člověku usnadnit orientaci v nových životních podmínkách a lépe se na ně adaptovat. Systém vzdělávání, společenské a hospodářské podmínky se vzájemně ovlivňují. Významné jevy způsobující rychlé změny ve společnosti a ovlivňující význam a požadavky na vzdělávání jsou zejména:

- Globalizační proces – vzrůstající masový pohyb lidí, pohyb investic, lidí, informací a vzájemné míšení kultur,
- demografické podmínky a vývoj – stárnoucí populace a stále vyšší hranice odchodu do důchodu přináší požadavky na vzdělávání v pozdějším věku,
- rozvoj informační techniky – její pronikání celým společenským i hospodářským systémem vyžaduje odbornou připravenost,
- změny profesních a kvalifikačních struktur – mění se vlivem technického pokroku, velkým zdrojem pracovních míst se stávají služby, klesá poptávka po málo kvalifikovaných místech v zemědělství a ve výrobě, vyšší nároky na kvalifikovaná pracovní místa přinášejí nutnost dalšího vzdělávání,
- nezaměstnanost – prodlužuje doba školního vzdělávání zejména u mladých lidí za účelem snižování nezaměstnanosti, rozvíjí se rekvalifikační vzdělávání, vzdělávání praxí, některé vyspělé země podporují také občanské a zájmové vzdělávání v období nezaměstnanosti,
- pracovní prostředí – často se setkáváme s propojováním domácího a pracovního prostředí vlivem nové techniky a technologií, domácí prostředí se stává také prostředím učebním a vzdělávací technologie umožňují nové způsoby distančního vzdělávání například pomocí E-learningu.³³

Na základě těchto dynamických změn společnosti je člověk nucen vzdělávat se nejen v mládí, ale také v dospělosti. Dnešní společnost usiluje o vytváření podmínek

³³ Bočková, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Dotisk 1.vyd. Olomouc 2001:Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0155-X.

pro celoživotní vzdělávání. V rozvinutých zemích je snaha o rozšíření vzdělanosti ve všech vrstvách populace. Zejména v průmyslově vyspělých zemích tvoří velké procento lidí se středním a vyšším vzděláním. I v České republice vzniká celá řada institucí a programů na podporu vzdělávání dospělých.

Největší profesní asociací ve vzdělávání dospělých s tradicí od r. 1990 je **Asociace institucí vzdělávání dospělých České republiky, o. s.** (dále jen AIVD ČR). Asociace je členem European Association for the Education of Adults (EAEA), Unie zaměstnavatelských svazů ČR a mezinárodní expertní sítě ReferNet. AIVD ČR je zastoupena v Národní radě pro kvalifikace, Národním poradenském fóru, Expertní skupině MŠMT, Akreditační komisi rekvalifikačních programů MŠMT a v řadě dalších komisí a výborů. Cílem asociace je hájit a prosazovat zájmy a potřeby institucí vzdělávání dospělých, usilovat o rozvoj v této oblasti, spolupracovat se státními orgány a ostatními subjekty při přípravě a zavádění legislativních a jiných opatření v oblasti vzdělávání dospělých. Asociace vydává odborné publikace, organizuje odborné akce, finančně, koncepčně a obsahově se podílí na vydávání časopisu *Andragogika*, provozuje databanku dalšího vzdělávání *Andromedia.cz*.³⁴

Jako další příklad instituce, která má v podpoře vzdělávání tradici je **Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.** Bylo založeno 1. června 1998 pod názvem PDC, s.r.o. (Profesní diagnostické centrum). Od počátku své existence se firma zaměřovala na oblast rozvoje lidských zdrojů, výzkum potenciálu člověka ve vztahu k jeho profesnímu uplatnění, zavádění inovací v personálním poradenství, zejména využívání výpočetní techniky a automatizovaného zpracování v pracovní diagnostice. Svůj současný název Republikové centrum vzdělávání, s.r.o. (dále jen RCV) získala instituce v roce 2002. V té době také rozšířila činnost o vzdělávací kurzy pro klienty úřadů práce (poradenské programy, rekvalifikační kurzy). Firma získala akreditaci MŠMT ČR a MPSV ČR pro realizaci vzdělávacích programů, jejichž počet již přesahuje 100 oborů. Od roku 2005 získala akreditaci pro výkon činnosti agentury práce a začala poskytovat komplexní služby pro klienty úřadu práce, stala se členem AIVD ČR (viz výše).³⁵

Trojici institucí zabývajících se vzděláváním uzavírá **Česká společnost pro vzdělávání dospělých**. Společnost vznikla v roce 1991 a funguje při Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Sdružují se zde odborníci, organizátoři a zájemci o vzdělávání

³⁴ Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. [online]. [cit. 2014-12-28]. Dostupné z http://www.aivd.cz/sites/default/files/aivd_brozura_210x210_cj_0.pdf

³⁵ Republikové centrum vzdělávání. Historie. [online]. [cit. 2015-1-15]. Dostupné z http://www.rcv.cz/cs/articles/show/o_nas

dospělých, pořádají se přednášky, zvou se také odborníci ze zahraničí, provádějí se výzkumy a mezinárodní srovnávací výzkumy v oblasti vzdělávání dospělých.³⁶

Tyto instituce a mnohé další podporují vytváření podmínek pro celoživotní vzdělávání, přizpůsobují se nově vznikajícím potřebám. Celoživotní vzdělávání umožňuje přístup jedinci ke vzdělávání ve kterémkoliv období jeho života s ohledem na individuální možnosti a předpoklady. Jde o jakýsi vzdělávací řetězec (viz. Obrázek 2). Můžeme říci, že se odehrává ve třech etapách:

- první – probíhá především v rodině, v jeslích a v mateřské škole;
- druhá – zahrnuje školní vzdělávání od základního po vysokoškolské, základní vzdělávání má probouzet touhu po poznání a motivovat k dalšímu vzdělávání, střední zahrnuje přípravu na výkon povolání a pro život a budoucí zaměstnání, vysokoškolské poskytuje odborné vzdělání na vysoké úrovni;
- třetí – vzdělávání dospělých nastupuje po ukončení systematického školního vzdělávání a většinou souvisí s nástupem do zaměstnání, zahrnuje občanské, profesní i zájmové vzdělávání, jedná se o seberealizaci a osobní rozvoj.³⁷

Kdykoliv během života lze získávat různými cestami stejné kvalifikace a kompetence a volně přecházet mezi vzděláváním a zaměstnáním. V současné době ani není dost dobře možné vystudovat obor, kde by se člověk nemusel dále vzdělávat a učit novým věcem. Jedinec, který odmítá nové poznatky a technologie ztrácí svou cenu na trhu práce. Pokud mají lidé poznat význam a přínos vzdělávání pro svou profesi i pro svůj život, je nutné usilovat o zkvalitňování vzdělávání. Při vzdělávání dospělých často dochází k nerespektování vzdělávacích potřeb, proto je důležité zaměřit se jak na obsah, tak na průběh vzdělávacího procesu a respektovat při tom potřeby jednotlivců i skupin.

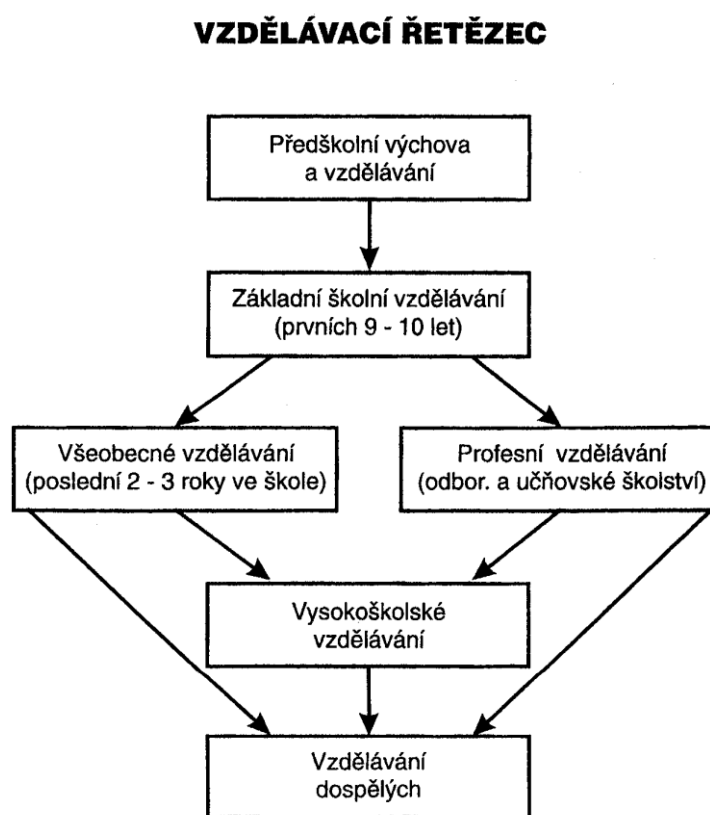
Profesní příprava však souvisí nejen s procesem vzdělávání, ale také s výchovou. Protože postavení člověka ve společnosti determinuje nejen úroveň znalostí, dovedností, ale také stupeň morálních hodnot, postojů, vlastností aj.

Od těchto požadavků se také odvíjí současný charakter a cíle profesního vzdělávání a potažmo i cíle ve vzdělávání dospělých.

³⁶ Bočková, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Dotisk 1.vyd. Olomouc 2001:Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0155-X.

³⁷ Tamtéž

Obrázek 2: Vzdělávací řetězec



Zdroj:³⁸

2.2 Specifika a současný charakter vzdělávání dospělých

Jakékoliv vzdělávací aktivity individuální nebo institucionálně organizované, které nějak obohacují, doplňují nebo nahrazují dosud získané vzdělání dospělé osoby, označujeme jako vzdělávání dospělých. Jedná se o systém aktivit rozvíjejících dovednosti, znalosti, postoje, zájmy a další osobní a sociální kvality, které člověk potřebuje pro svůj pracovní i mimopracovní život.

Do vzdělávání dospělých zahrnujeme:

- **školní vzdělávání** – jedná se o formální vzdělávání odehrávající se formou denního, dálkového nebo v poslední době kombinovaného studia (příloha A),

³⁸ Bočková, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Dotisk 1.vyd. Olomouc 2001, s. 11: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0155-X.

- **další profesní vzdělávání** – obsahuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života (školení, kurzy, rekvalifikace aj.)
- **občanské vzdělávání** – kultivuje člověka jako občana, formuje jeho právní a občanské vědomí, orientuje se na zdokonalování života ve společnosti,
- **zájmové vzdělávání** – dotváří osobnost člověka a umožňuje seberealizaci ve volném čase, může být tím významnější, pokud nedochází naplnění v profesním životě, může se realizovat prostřednictvím spolků, svazů a jiných zájmových organizací.³⁹

Každý dospělý jedinec, který se aktivně zapojuje ve vzdělávání, aktivně na sobě pracuje, je považován za účastníka vzdělávání dospělých. Je to velmi různorodá skupina, jejíž členové se liší věkem, vzděláním, délkou praxe, druhem praxe, profesí, pohlavím, schopnostmi, zkušenostmi aj. Důležitou podmínkou dospělého pro zapojení do vzdělávacího procesu je schopnost učit se. Tato schopnost se mění vzhledem k jeho věku. Dalšími faktory ovlivňujícími schopnost učení mohou být například úroveň dosaženého vzdělání, rodinná situace, sociální poměry a další.

Důležitou hybnou silou pro následné vzdělávání dospělého je dostatečná motivace. Častým motivem je touha rozvíjet se, odstranit vlastní nedostatky, uplatnit se na trhu práce. Neméně častým motivem je vliv vnějších faktorů, jako jsou vyšší nároky na kvalifikaci v zaměstnání, nezaměstnanost, rodina aj.

Úspěch vzdělávací a výchovné činnosti dospělých účastníků je podmíněn dodržováním několika zásad. Mezi tyto zásady patří:

- Respektování osobnosti účastníka
- Respektování jeho zvláštností
- Podpora silných stránek účastníka.

Dospělí mají svá specifika, kterými se odlišují od mládeže. Předpokládá se, že dospělý již dosáhl úrovně určité sociální zralosti, má ustálený způsob života, má smysl pro realizaci svých praktických cílů, má vytvořen systém hodnot, liší se životními zkušenostmi, dovednostmi, vzdělávacími potřebami, různými motivy ke studiu, množstvím volného času a jsou schopni samostatně rozlišovat, co je nebo není pro ně významné a na základě objektivního posouzení se rozhodují.⁴⁰

³⁹ Bočková, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Dotisk 1.vyd. Olomouc 2001:Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0155-X.

⁴⁰ Barták, J. *Základní kniha lektora/trenéra.* 1.vyd.Votobia Praha 2003. ISBN 80-7220-158-1

Existují určité překážky nebo bariéry, které mohou dospělému bránit ve vzdělávání nebo ho značně omezovat. Pokud se podaří tyto bariéry rozpoznat a vyhodnotit, je možné je postupně odbourávat nebo alespoň částečně oslabovat jejich vliv. Tyto bariéry můžeme popsat v několika skupinách:

- a) **Percepční bariéry** – brání dospělému jasně vnímat podstatu problému; těžkosti mohou být způsobeny z různých důvodů například neschopnost vidět problém z různých hledisek, člověk vidí jen to, co očekává, člověk má pocit, že už všechno zná aj.
- b) **Bariéry kulturní** – jedná se o různé typy předsudků, které si vytváříme pod vlivem společnosti, například: hra je pouze pro děti, tradiční věci mají přednost před novými aj.
- c) **Bariéry pracovního prostředí** – nedostatek spolupráce, nedůvěra na pracovišti, nedocení nových vlastních nápadů, malá podpora kvalifikačního a osobnostního růstu aj.
- d) **Intelektuální a výrazové bariéry** – jedná se obvykle o nedostatečnou intelektuální vybavenost a ta se může projevit řešením problému s nesprávnou volbou jazyka, malou srozumitelností nebo přehledností, stručností aj.
- e) **Emoční bariéry** – citové překážky volného myšlení, cítěného sdělování a jednání, například: strach ze selhání, neschopnost reagovat na změnu, nedostatečná představivost, pružnost aj.⁴¹

Zkušený andragog s těmito bariérami počítá a snaží se v průběhu vzdělávacího procesu snižovat jejich účinky nebo je zcela či částečně odstraňovat svým vhodným působením. Důležitá je hlavně psychická podpora účastníka, přizpůsobení vzdělávacích aktivit intelektovým schopnostem a další.

2.3 Volba profese a její vývoj během života

Člověk se v průběhu celého života mění a vyvíjí, vývoj je tedy celoživotní proces. Lidé se dokážou přizpůsobovat novým změnám prostředí, které je obklopuje. Pokud si

⁴¹ Barták, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. 1.vyd.Votobia Praha 2003. ISBN 80-7220-158-1

člověk tuto skutečnost uvědomí, může vidět své nové možnosti a na základě toho řídit také rozhodnutí o své budoucnosti.

Barták definuje povolání takto: „*Povolání (profese) je souhrn společensky užitečných činností daných mírou dělby práce a realizovatelných na trhu práce, vykonávaných speciálně připravenými pracovníky*“.⁴²

Pokud mladý člověk ukončí svou profesní přípravu řádným denním studiem, nastává období konfrontace teoretických poznatků s pracovní realitou. Hodně také záleží, jak rychle nalezne uplatnění na trhu práce, což v současné době není pro absolventa bez praxe nijak lehký úkol. Dalším problémem může být přijetí absolventa v pracovním kolektivu, kde je na něj pohlíženo jako na nezkušeného začátečníka.

V případě, že absolvent neuspěje při hledání zaměstnání ve své profesi, dochází k vnitřnímu rozporu, zda volit raději možnost uplatnění v jiné profesi, která je méně zajímavá, ale umožňuje mladému člověku alespoň částečné osamostatnění, nebo zda zůstat nadále v závislosti rodičů a čekat na další příležitost, která ovšem nemusí přijít.

Někteří absolventi, zejména vysokoškoláci, to řeší odchodem do zahraničí, kde se chtějí osamostatnit a vymanit z vlivu rodiny. Dalším důvodem může být zdokonalení se ve studovaném jazyce.

Jsou však jedinci, kteří vzdělávání ukončí předčasně a zůstávají bez kvalifikace pouze se základním vzděláním. Tady je ještě větší riziko, že zůstanou bez uplatnění a pokud zaměstnání získají, tak pouze krátkodobě formou brigád, kde jsou využíváni na neodbornou práci, která je často neuspokojuje, a proto se z takových pracovních vztahů rychle vyvazují. Na absolventy se základním vzděláním nebo předčasně ukončeným středoškolským vzděláním se zaměřují poradenské programy Úřadu práce a jejich Informační a poradenská střediska pro volbu povolání, kde jsou jim nabízeny další možnosti vzdělávání, nebo jsou jim nabízeny aktivačně motivační programy.

Problematickou skupinu tvoří ti lidé, kteří mají potenciál pro více povolání. Tito lidé mohou volit více kariérních možností a přitom každá z nich odpovídá dobře jejich zájmům, schopnostem a mají tudíž předpoklady v ní uspět. Vědomí takové skutečnosti však může přinést pocity nejistoty a úzkosti z volby a člověk potom své rozhodnutí odkládá ze strachu neudělat chybný krok. Čím větší je odpovědnost mladého jedince,

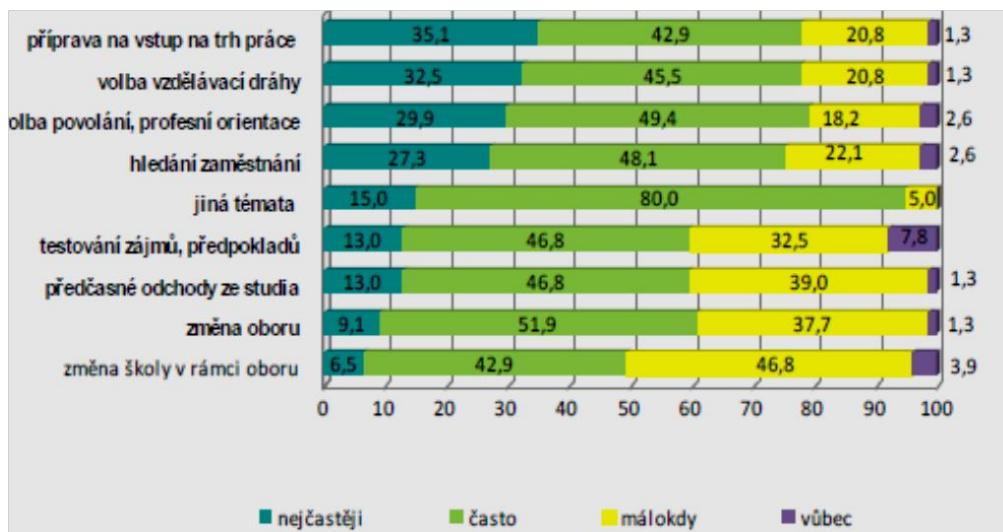
⁴² Barták, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2007, s. 9. ISBN 978-80-86723-34-1.

tím těžší je jeho rozhodování. Tento jev se nejčastěji vyskytuje u lidí, kteří mají mnoho všestranných zájmů a také u nadaných jedinců.⁴³

Další zlomové okamžiky v profesním vývoji mohou nastat u rodičů po mateřské nebo rodičovské dovolené, kdy rodič (častěji žena) ztrácí na delší dobu kontakt s trhem práce. Mezitím dochází ke změnám technologií, postupů, legislativním změnám a člověk ve svém oboru zaostává. Ženy také chtějí profesi skloubit s péčí o rodinu, a proto mají zájem o kratší pracovní úvazky, které bohužel u nás zaměstnavatelé příliš nenabízejí. Někdy tato situace nutí ženy (i muže) nacházet uplatnění v jiném oboru a od původního oboru se tak nadobro odchýlit nebo předčasně rodičovskou dovolenou ukončit ve snaze udržet si stávající pracovní místo. Takové rozhodnutí může vést k pocitům viny a frustrace.

Poradenské programy Úřadu práce se věnují zvláště intenzivně některým skupinám nezaměstnaných, kteří potřebují podporu a zejména dostatek informací o možnostech dalšího profesního rozvoje. Profesní poradenství zajišťují Úřady práce svými Informačními a poradenskými středisky pro volbu povolání. (Graf1)

Graf 1 Oblasti témat kariérového poradenství se žáky SŠ



Zdroj⁴⁴

Zde je nejen žákům a studentům, ale také dospělým poskytováno velké množství informací o možnostech studia u nás i v zahraničí a tyto informace jsou poskytovány

⁴³ Vendel, Š. *Kariévní poradenství*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9

⁴⁴ Drahoňovská, P. a I. Eliášková. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství Úřadu práce ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012

v souvislosti s uplatněním na trhu práce. Je zde snaha především u mladých lidí, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém, o jejich vrácení zpět do škol nebo alespoň zvolení jiné alternativy získání kvalifikace. Pokud se nedaří uchazeče přesvědčit o významu formálního vzdělávání, volí se další alternativa a tou je možnost absolvování rekvalifikačního kurzu.

2.4 Rekvalifikace jako nástroj profesního vzdělávání

Jak již bylo řečeno v kapitole 1.5, patří rekvalifikace mezi důležité nástroje a opatření APZ a mají usnadnit uplatnění uchazečů o zaměstnání registrovaných v evidenci úřadu práce na trhu práce. Cílem rekvalifikací je změnit zcela kvalifikaci uchazeče nebo rozšířit a doplnit stávající kvalifikaci. Může se jednat o doplňování kvalifikace formou krátkodobých kurzů nebo se může jednat o rozsáhlejší formu výuky skládající se z teoretické části a praktického výcviku, pokud se zcela mění kvalifikace uchazeče.⁴⁵

Pro klienty s nižším stupněm vzdělání se navrhuje počet hodin teoretické výuky i počet hodin praktické přípravy. Výuku a praktický výcvik provádějí zařízení, která mají udělenou akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky. Účastník rekvalifikačního kurzu musí absolvovat řádně celý rekvalifikační kurz a složit předepsanou závěrečnou zkoušku.

Přesné znění pojmu rekvalifikace uvádí § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“⁴⁶

⁴⁵ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

⁴⁶ Zákon č. 435/2004 ze dne 13. 5. 2004, o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 1. 2012. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 143. Dostupné z:http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Úřad práce vyhlašuje každoročně výběrové řízení, do kterého se mohou přihlásit vzdělávací zařízení provádějící rekvalifikační kurzy. Jsou vypsána kritéria, která je potřeba splňovat, pokud chce být realizátor vybrán. S těmi, kteří nejlépe vyhoví podmínkám pro realizaci kurzů, uzavře úřad práce písemnou dohodu o zabezpečení rekvalifikace. V takovém případě se jedná o rekvalifikaci zprostředkovanou, kdy zprostředkovatelem mezi účastníkem a rekvalifikačním zařízením je Úřad práce, který také přísně dbá na dodržování podmínek sjednaných v rekvalifikační dohodě.

Nabídka rekvalifikačních kurzů se odvíjí od poptávky na trhu práce a na struktuře nabídky volných pracovních míst v daném regionu. O rekvalifikaci si může písemně požádat uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, který je registrovaný v evidenci úřadu práce, přičemž se vždy posuzuje efektivnost a účelnost rekvalifikace ve vztahu k uplatnění klienta na trhu práce. Zařazení do rekvalifikačního kurzu předchází poradenský rozhovor (interview) s odbornou poradkyní úřadu práce velmi důležitý pro zařazení uchazeče do vhodného typu rekvalifikace. Často se stává, že klient přesně neví, jaký typ kurzu zvolit vzhledem ke své praxi, možnostem a dovednostem. Řada klientů nedokáže posoudit poptávku trhu práce, tak aby se po absolvování kurzu dokázali co nejrychleji uplatnit

Odborná poradkyně pro rekvalifikace spolu s klientem posoudí jeho současnou situaci, jeho možnosti z hlediska zdravotního stavu, vhodnosti rekvalifikace vzhledem jeho příštímu uplatnění, dosavadní praxi, a další okolnosti související s absolvováním rekvalifikace. Po zvážení všech objektivních okolností a oprávněných požadavků klienta schvaluje žádost komise úřadu práce. Podrobný poradenský pohovor s klientem tak eliminuje riziko, že mu bude žádost o rekvalifikaci komisí zamítnuta. Klient má také často velmi nejasnou představu, jakou rekvalifikaci zvolit.

2.4.1 Možná úskalí rekvalifikací

Rekvalifikace jsou tedy hojně využívaným a oblíbeným nástrojem APZ. Statistiky portálu MPSV ukazují, že díky rekvalifikacím opravdu mnoho nezaměstnaných najde své uplatnění (příloha B). Rekvalifikace slouží zejména uchazečům, kteří nemají žádnou kvalifikaci a mají tedy pouze základní vzdělání. Pokud uchazeč o zaměstnání využije rekvalifikaci zprostředkovanou, jsou s tím spojené určité výhody. Uchazeč nejenom, že má rekvalifikaci hrazenou úřadem práce, ale navíc má nárok na podporu při rekvalifikaci a to i přesto, že mu již nárok na běžnou podporu v nezaměstnanosti nevznikl. Toto může bohužel dost často vést k tomu, že uchazeči

nastoupí do jakéhokoliv rekvalifikačního kurzu právě z důvodu pobírání podpory při rekvalifikaci. Dochází tak v mnoha případech ke zneužívání tohoto jinak velmi prospěšného nástroje APZ.

Dalším problémem se může stát zdravotní stav uchazeče nebo jeho stupeň vzdělání. Absolvování některých rekvalifikací je striktně podmíněno minimálním stupněm vzdělání, jinde je toto kritérium nahrazeno zvýšením hodinových dotací praktického výcviku (například pracovník v sociálních službách). Jindy si uchazeč vybere sám rekvalifikační kurz, ale na základě poradenského pohovoru se zjistí, že z důvodu zdravotního stavu uchazeče by jeho budoucí pracovní uplatnění na trhu práce bylo problematické.

2.5 Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací (NSK) je průběžně vytvářený registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v České republice. Tento registr obsahuje prozatím více jak 600 profesních kvalifikací a pomáhá všem, kteří hledají lepší uplatnění na trhu práce. Jedná se o projekt, který má vyřešit určitý nesoulad na trhu práce. Standardy profesních kvalifikací vznikají jako odraz skutečných potřeb firem a zaměstnavatelů.⁴⁷

Pokud hovoříme o NSK, je třeba si definovat pojem kvalifikace, například jak uvádí Velký sociologický slovník. *„Obvykle je chápána jako souhrn schopností, které může jednotlivec, ale i celá společnost generovat především prostřednictvím vzdělávacích aktivit k dosažení určitého výkonu. Získávání vzdělání na určité minimální úrovni tzv. základního, všeobecného vzdělání je prvním předpokladem k nabytí kvalifikace. Na něj však musí navazovat specializované vzdělání i získání praktických dovedností. Určitý druh a stupeň kvalifikace je předpokladem vykonávání většiny profesí.“*⁴⁸

NSK je významným systémem podporujícím další vzdělávání v České republice, umožňuje občanům získat potřebnou kvalifikaci bez návratu do školského

⁴⁷ Klufa, J. *Některé podniky marně hledají pracovníky - pomůže NSK*. Vzdělávání:čtvrtletník Národního ústavu pro vzdělávání. 2013, roč. 2, č. 4, ISSN 1805-3394.

⁴⁸ Vodáková, A. a M. Petrušek et al. *Velký sociologický slovník I*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1996, s. 556. ISBN 80-7184-164-1

systemu, podporuje provázanost s počátečním odborným vzděláváním a průběžně identifikuje aktuální potřeby trhu práce.⁴⁹

NSK se řídí zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Vychází z Národní soustavy povolání (NSP), která vznikala za podpory MPSV. NSK se stále rozvíjí a naplňuje se kvalifikacemi na různých úrovních. O některé kvalifikační zkoušky je velký zájem (viz příloha C).⁵⁰

Také přibývá zájem ze strany vzdělávacích institucí o přidělování akreditace. Akreditace mohou přidělovat pouze autorizující orgány dle výše uvedeného zákona. Další úlohou těchto orgánů je kontrolní činnost autorizovaných osob provádějících kvalifikační zkoušky dle předepsaných standardů. Mezi autorizující orgány patří ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO), ministerstvo zemědělství (MZe), ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), ministerstvo vnitra (MV) a další ministerstva. Aktuální stav o počtu autorizovaných osob, počtu přidělených autorizací, realizovaných zkoušek a další údaje k 3. čtvrtletí roku 2014 uvádí tabulka 1.

Tabulka 1 : Aktuální statistika NSK podle autorizujících orgánů

	MD	MK	MMR	MPO	MPSV	MŠMT	MV	MZe	MŽP	Celkem
Počet profesních kvalifikací v gesci	23	6	54	375	12	22	10	136	3	641
Počet autorizovaných osob	1	0	143	212	67	110	255	103	2	893
Počet autorizací PK	9	0	759	1215	136	127	447	574	2	3269
Počet realizovaných zkoušek	1	0	5275	5345	807	3478	84454	2028	0	101388
Počet zkoušejících	201	0	2315	3054	348	233	761	1437	4	8353

Zdroj:⁵¹

NSK tedy dobře slouží jako jedna z cest vedoucích k profesnímu vzdělávání, ale také jako podpůrný nástroj a pomocník při poradenských programech a poradenských pohovorech s nezaměstnanými.

⁴⁹ Sycha, M. *Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*. Andragogika:čtvrtletník pro rozvoj a vzdělávání dospělých. 2012, roč.15, č. 2. ISSN 1211-6378

⁵⁰ Široký, P. *Otazníky v ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*. Andragogika: čtvrtletník pro rozvoj a vzdělávání dospělých. 2012, roč.15, č. 2. ISSN 1211-6378

⁵¹ Husová, Z. *Národní soustava kvalifikací se stále víc využívá*. Vzdělávání: čtvrtletník Národního ústavu pro vzdělávání. 2014, roč. 3, č. 3, s. 9. ISSN 1805-3394

Vlády se stále více snaží na základě mezinárodního srovnávání výsledků vzdělávání zpracovat politiky na podporu efektivnosti vzdělávání. K úsilí o rozvoj vzdělávání přispívá vedení OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development) svou kvantitativní analýzou mezinárodně srovnatelných ukazatelů, které každoročně zveřejňuje v publikaci *Education at a Glance*. Tato hodnocení ukazatelů OECD mohou být použity na pomoc vládám jednotlivých zemí k tvorbě více účinných a spravedlivých vzdělávacích systémů.⁵²

⁵² OECD (2014), *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing: 2014. ISBN 978-92-64-21505-4.

3 Skupinová poradenství Úřadu práce

Poradenské programy patří k opatřením APZ a jsou určeny především nezaměstnaným v evidenci úřadu práce. Pokud mají splňovat stanovené cíle, musí přihlížet jak k potřebám trhu práce, ale také musí brát v úvahu motivaci, potřeby a možnosti uchazečů o zaměstnání. Poradenské programy se zaměřují na skupiny, které jsou nejvíce ohroženy na trhu práce. Mezi tyto skupiny patří absolventi bez praxe do 25 let, rodiče po rodičovské nebo ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní nad 6 měsíců evidence na úřadu práce, lidé zdravotně postižení, lidé po výkonu trestu a lidé nad 50 let věku. Velmi často musí být použito a kombinováno více opatření APZ (poradenství, rekvalifikace, motivační kurz, mzdová dotace, diagnostika a další), aby došlo k pracovnímu uplatnění uchazeče.

U nekvalifikovaných osob není příliš dobré využívat dlouhý vzdělávací program nespĺňující jejich vzdělávací potřeby. Je nebezpečí nedokončení programu. Velmi záleží na kvalitě programů, na výběru školicího střediska nebo zařízení. Některé programy se zaměřují na poptávku dle pracovního trhu, kde jde především o přizpůsobení se nedostatku některých kvalifikací na trhu. Jiné programy se naopak zaměřují na poptávku ze strany potřeb a předpokladů nezaměstnaných. Ideální poradenský program připraví nezaměstnané nejen na vstup na trh práce, ale také na jejich udržitelnost na trhu práce.

Některé programy v zahraničí (například ve Velké Británii program New Deal) určené pro mladé je sledují účastníka programu ještě po 3 měsících po nástupu do zaměstnání.⁵³

Poradenské programy u nás bohužel prozatím tuto provázanost nemají. Skupinové poradenství má svůj velký smysl v práci s nezaměstnanými. Tento způsob poradenství cílevědomě využívá zákonitosti fungování skupiny, umožňuje efektivněji řešit problémy stejného charakteru právě vzájemnou spoluprací členů skupiny.

Gabura uvádí, že ve skupině hraje významnou roli skupinová dynamika, kterou charakterizuje takto: „*Skupinová dynamika je vlastne súhrn všetkého, čo sa v skupine deje, a v určitom slova zmysle vlastne napĺňa aj pojem skupinového poradenstva, ktoré so skupinovou dynamikou cieľavedome pracuje.*“⁵⁴

⁵³ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

⁵⁴ Gabura, J. a J. Pružinská. *Poradenský proces*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-10-9

3.1 Druhy poradenství na Úřadu práce

Poradenské programy pro nezaměstnané jsou různorodé, ale sledují stejný cíl, a sice pomoci nezaměstnaným uplatnit se na trhu práce, podpořit jejich aktivitu při hledání zaměstnání a poskytnout dostatečné množství informací s tím spojených.

Bilanční diagnostiku (dále jen BD) můžeme charakterizovat jako v současné době hojně využívanou komplexní poradenskou metodu zaměřenou na pomoc při pracovním uplatnění člověka v souladu s jeho předpoklady. Metoda je realizována psychology za pomoci psychodiagnostických metod, poradenského rozhovoru a poradenského programu. Cílem je pomoci uchazeči optimálně využít své schopnosti, dovednosti a zájmy především ve svém profesním životě. Po absolvování BD by se měl uchazeč lépe orientovat sám v sobě, měl by být motivovaný a více aktivní zejména v hledání vhodného zaměstnání nebo v krocích vedoucích k uplatnění na trhu práce.

Jedná se většinou o externí poradenský program, protože ne každé pracoviště úřadu práce má k dispozici svého psychologa. Pokud však bilanční diagnostika probíhá interně, má to své velké výhody. Pracovník tak může být nadále klientovi nápomocný i po ukončení procesu bilanční diagnostiky, může klienta podporovat a vést v jeho krocích a aktivitách, což u programů prováděných externě není dost dobře možné. Časová dotace BD je pouze 20 hodin a u některých klientů, kteří jsou méně otevření nebo více nedůvěřiví nemusí být tato doba dostačující k naplnění cílů programu.

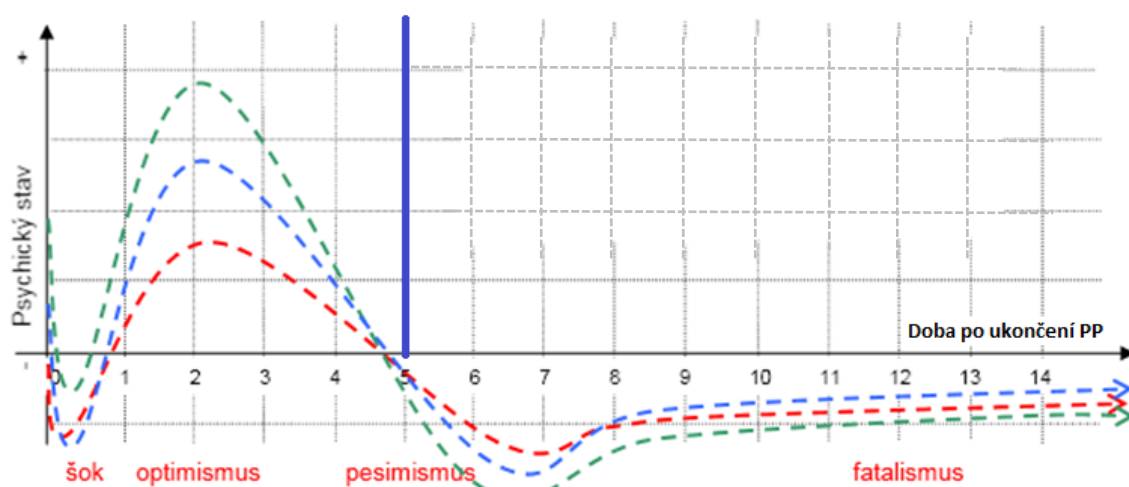
Úspěšnost BD velmi záleží na skupině uchazečů, která je vytvořena. Kromě individuálního pohovoru psychologa a účastníka probíhá také část programu jako partnerská a skupinová práce, kdy se sleduje, jak jednotlivci jednají s ostatními členy skupiny, zda jsou schopní akceptovat jejich odlišné názory a postoje, zda jsou schopní práce v kolektivu apod. Účastníci se mohou navzájem ovlivňovat a to jak pozitivně, tak i negativně. Je tedy velmi důležitý vhodný výběr uchazečů do tohoto programu a také vhodné načasování pro klienta.

Jak uvádí Maříková: „Z dlouhodobých zkušeností s poskytováním bilanční diagnostiky vyplývá, že optimální situace pro zařazení klienta do bilanční diagnostiky je ve druhém stadiu, nazvaném **optimismus**, kdy klient je aktivní, motivovaný ke změně a většinou i otevřený k přijetí poradenských služeb a návrhů. Ve všech dalších stádiích

se setkáme s nutností klienta nejprve motivovat a teprve následně jeho situaci (společně) řešit.⁵⁵ (Obrázek 3)

Další kritérium pro zařazování uchazečů by mělo být vzdělání, přičemž má být vytvořena skupina co nejvíce intelektově sourodá, aby bylo vyrovnané pracovní tempo uchazečů. Pro uchazeče, kteří nestačí, nebo mají potíže s pochopením zadání, to může znamenat demotivaci v další práci. Do BD by měli být zařazováni uchazeči s motivací, ale potřebou hledat směr, způsob a časový horizont změny. Bohužel se v praxi setkáváme často s opakem a špatným využíváním tohoto poradenského nástroje. Pak se samozřejmě program mine svým účinkem a slouží bohužel často jen jako donucovací prostředek úředníka.

Obrázek 3: Grafické znázornění vývoje psychického stavu člověka po nedobrovolném ukončení pracovního poměru



Zdroj⁵⁶

⁵⁵ Maříková, P. a kol. *Bilanční diagnostika v České republice 2013*. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě. 1.vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. 2013. ISBN 978-80-86728-58-2

⁵⁶ Maříková, P. a kol. *Bilanční diagnostika v České republice 2013*. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě. 1.vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. 2013, s.35. ISBN 978-80-86728-58-2

Motivační poradenský program je skupinový poradenský program sloužící k aktivizaci a motivaci uchazeče, dříve též nazývaný jako motivační kurz. Tento program je vždy zacílený na **určitou skupinu dle rizikovosti uplatnění na trhu práce**:

- mladí do 25 let bez praxe,
- rodiče po mateřské nebo rodičovské dovolené,
- osoby ohrožené sociálním vyloučením,
- osoby zdravotně postižené či znevýhodněné,
- osoby nad 5 měsíců v evidenci,
- lidé nad 50 let věku.

Tento program většinou probíhá opět formou externí, tj. dodavatelským způsobem je zprostředkován vzdělávacím zařízením. Opět je důležité vhodně zařadit do programu klienty, kteří by měli tvořit homogenní skupinu pro optimální spolupráci mezi účastníky. Tuto okolnost však lze jen obtížně zajistit, protože uchazeči jsou vybíráni zprostředkovatelem-poradcem dost často velice nahodile a bez předchozí konzultace s pracovníkem poradenství, který program zajišťuje. Riziko se dá ještě minimalizovat před samotným podpisem dohody s uchazečem.

Jak prozrazuje název programu, má především uchazeče motivovat k další aktivitě, pomoci jim v hledání volných pracovních míst, naučit je sebereprezentaci, naplňuje potřebu sociálního kontaktu, dává možnost komunikace s lidmi, kteří mají podobné problémy. Uchazeči se zde naučí základní minimální obsluhu počítače, dozví se základní informace k pracovní právní problematice, připraví se na pohovor, procvičují možnosti kontaktování zaměstnavatele a další dovednosti a znalosti. Aktivity se odvíjejí dle zaměření a charakteru skupiny. Mladým uchazečům mohou být nabízeny možnosti dalšího vzdělávání nebo vstupy do projektů založených na vzdělávání praxí.

Job Club

Poradenský program Job Club má obdobnou úlohu jako motivační program. Rozdíl mezi oběma je v délce a intenzitě jejich trvání. Protože Job Club je méně časově náročný než motivační program, lze jej realizovat interně, pokud k němu má místně příslušný úřad práce vytvořeny vyhovující podmínky. Skupinový poradenský program probíhá 1-2x týdně ve skupině po 12 uchazečích, délka jednoho setkání je 3-4 hodiny. Náplň programu se opět liší zaměřením cílové skupiny a od toho se také odvíjí jeho název. Rozlišujeme tyto typy Job clubů:

- **start** – pro mladé bez praxe do 25 let,

- **klasik** – pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, pro osoby z dlouhodobě nepříznivých poměrů nebo osoby z výkonu trestu,
- **help** – osoby se zdravotním omezením nebo postižením,
- **návrat** – pro rodiče po rodičovské nebo mateřské dovolené, pro osoby pečující o děti do 15 let,
- **plus** – pro osoby nad 50 let věku,
- **mix** – pro různorodou skupinu uchazečů.

Job club pomáhá především orientovat se na trhu práce, v pracovní právní problematice, při dovednosti naučit se prezentovat sebe sama, vytvořit si osobní portfolio (strukturovaný životopis, motivační dopis, doklady o vzdělání a praxi.), připravit se na přijímací pohovor nebo výběrové řízení, učí uchazeče využívat různé způsoby hledání zaměstnání a zdroje informací o volných místech, poskytuje možnost získat dovednosti v mezilidské komunikaci a umění naslouchat.

Každé pracoviště úřadu práce by mělo podle svých potřeb a možností uskutečňovat **další skupinové poradenské aktivity jako například: poradenství k sestavení vlastního profesního životopisu, poradenství k pracovní právní problematice, poradenství seznamující s portálem MPSV a dalšími pracovními weby, program pro základní výuku práce s počítačem při vyhledávání volných pracovních míst** apod.

Ideální je, když poradenský pracovník přizpůsobí nabídku poradenských programů potřebám a poptávce klientů. Výběr klientů do poradenských programů se odehrává u poradkyně (poradce) zprostředkovatelky (zprostředkovatele). Pokud uchazeč přichází do evidence, měl by být seznámen se službami a činnostmi úřadu práce, kde je evidován. Bohužel uchazečů je mnoho a informací také. Zprostředkovatelé tak nemají dostatečný prostor na předání všech informací, navíc klienti většinu informací do další schůzky zapomenou. Nyní je pilotován jiný způsob, kdy klient je pozván na informační schůzku, kde obdrží informační letáček a dotazník, kde může označit služby a programy o které má zájem. Tento dotazník obdrží poradci-zprostředkovatelé a na jeho základě se může odvíjet následná schůzka klienta a zprostředkovatele. Tento způsob umožňuje pružněji a efektivněji pracovat s uchazeči a pomoci tak k jejich rychlejšímu opětovnému zařazení na trh práce.

3.2 Pozitivní a negativní účinky poradenských programů

O úspěšnosti programu můžeme hovořit v případě, že si účastník během několika týdnů nebo měsíců najde zaměstnání, ale také tehdy, pokud je uchazeč stále aktivní a nepřestává vyhledávat volná pracovní místa nebo na sobě jinak aktivně pracuje pro zvýšení svého uplatnění. Je tedy poněkud komplikované jednoznačně a prokazatelně účinky poradenského programu.

Nejlépe může samostatnou aktivitu účastníka sledovat poradce/poradkyně zprostředkovatelka, která při pravidelné návštěvě uchazeče na úřadu práce zjišťuje, jak byl uchazeč aktivní při hledání zaměstnání. Nejlépe je aktivita uchazeče sledovatelná v rámci **individuálního akčního plánu** (dále jen IAP). V IAP jsou plánovány aktivity uchazeče. Uchazeč sám si stanovuje krátkodobé cíle, které by měli pro uchazeče být splnitelné, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované (SMART cíle). Při pravidelné návštěvě je IAP hodnocen a aktualizován, při dlouhodobé evidenci může být obnovován. Uzavření IAP by měla předcházet informační schůzka, kde jsou v rámci IAP uchazeči nabízeny vhodné aktivity a programy v rámci úřadu práce. Ne však vždy se tomu tak děje a ne na všech kontaktních pracovištích jsou k takovému postupu vytvořeny podmínky. Výhodou takových informačních schůzek je jejich hromadnost, kdy dostává v rámci jedné informační schůzky trvajících 45 až 60 minut velké množství nezaměstnaných dostatek informací o všech službách úřadu práce, zatímco poradce/poradkyně má na starosti velké množství uchazečů a je velmi časově limitována.

Další výhodou informační schůzky k IAP je podrobné seznámení a nabídkou poradenských programů a jejich náplní, kdy je přímo uchazečům rozdána nabídka s dotazníkem, zda uchazeč má zájem o zařazení do poradenského programu. Tyto podpůrné aktivity mohou pomoci pružněji reagovat na individuální potřeby klienta a přispět tak k jeho rychlejšímu uplatnění na trhu práce. Ideální stav je takový, kdy klient sám má zájem na sobě pracovat a je aktivní. V takovém případě sám požádá o zařazení do některého z programů. V opačném případě se bohužel stávají opatření v rámci IAP pouze donucovacím prostředkem pro ty, kteří na svou situaci rezignovali nebo pro uchazeče kteří zneužívají sociálních výhod a pracují nelegálně.

Při práci s uchazeči v poradenském programu je většinou poměrně brzy patrné, o jakou variantu se jedná. Uchazeč motivovaný hledající zaměstnání dobře spolupracuje a snaží se na sobě aktivně pracovat a dozvědět se nové věci. Uchazeč zařazený z donucení je pasivní, dává najevo, jak jej program obtěžuje a narušuje práci celé skupiny.

Přes určité pochybnosti o účincích některých programů bylo prokázáno jejich pozitivní působení na pohyb pracovních sil vedoucí ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a jejich negativních dopadů. Nelze však také pominout význam sociální, kdy se obnovují sociální kontakty a strukturování času nezaměstnaného.⁵⁷

Úřad práce sleduje pomocí statistiky poradenských programů jak jejich četnost, variabilitu na jednotlivých pracovištích, tak také jejich úspěšnost. Sledují se různá kritéria, ale většinou je hlavním hlediskem uplatnitelnost po bezprostředním absolvování poradenského programu a pak v horizontu 6 měsíců (viz příloha D).

3.3 Úloha lektora a poradce při vedení poradenského programu

Podobu vzdělávacího procesu a jeho organizační formy určují stanovené výchovně vzdělávací cíle. V zájmu dosažení pedagogických cílů by měl mít lektor na paměti, že se jedná o vzájemnou interakci mezi ním a účastníky vzdělávání. Je tedy žádoucí a potřebné, aby účastník vzdělávání reagoval na lektora a dával mu zpětnou vazbu, která umožňuje vzdělavateli pružně reagovat a usměrnit vzdělávání podle konkrétních podmínek.⁵⁸

Jak uvádí Mužík: „*Lektor je ve vzdělávání dospělých integrujícím prvkem mezi účastníkem a učební látkou.*“⁵⁹

Důležitou úlohou lektora je neustále aktivizovat motivaci účastníků a dobře organizovat učební látku takovým způsobem, aby energie při učení příliš neklesala. Na počátku vzdělávacího programu si lektor jasně stanoví obsah výuky a zpracuje si učební plán spolu s učební osnovou. Oboje je základem efektivní výuky, ale hlavní úlohu má lektor. Lektor má mít stále na paměti především praktické využití vzdělávání. Zdůrazňování praktičnosti a uplatnitelnosti nových poznatků v praxi může být lektorův nástroj k udržování zájmu a aktivity účastníků. Neméně významné je vytvoření klimatu výuky, kterému prospívá neustálé povzbuzování a podpora účastníků, vzájemná komunikace a prožitky z úspěchu.

⁵⁷ Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

⁵⁸ Barták, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. 1.vyd. Votobia Praha 2003. ISBN 80-7220-158-1

⁵⁹ Mužík, J. *Andragogická didaktika*. 1.vyd. Praha: CODEX Bohemia, 1998, s.33. ISBN 80-85963-52-3

Před samotným procesem výuky je pro lektora nutné stanovení cílů výuky a na jejich základě stanovit proces výuky, rozvrhnout učební látku, stanovit časový harmonogram a průběžně ověřovat, jak je výuka zvládnuta ze strany účastníků. Stanovení cílů je stejně významné jak pro lektora, tak pro účastníky, aby se lépe orientovali ve výuce, věděli, co je čeká a mohli se lépe motivovat a sledovat výsledky svého učení. Stanovení cílů by mělo být zvláště prioritou pro začínající lektory.

V kapitole 2.2 jsou zmíněny některé bariéry při vzdělávání dospělých účastníků. Tyto bariéry by měl mít lektor na paměti. Pokud dovedeme bariéry identifikovat, lze začít pracovat na jejich odstraňování nebo alespoň postupnému oslabování. Se zvyšujícím se věkem dospělých nabývá na významu praktičnost učení, tedy jak budou nové poznatky využity v praxi. Proto je dobré v průběhu programu nebo kurzu tyto praktické stránky zdůrazňovat a poukázat, kde a jak je možné nové znalosti využít. Nelze rovněž podceňovat názornost učení. Pro odstranění emočních bariér je nutné dbát přiměřenosti a adekvátnosti vzdělávacího procesu ve vazbě na motivaci a zájem dospělého, uspokojování potřeb dospělého v poznávací rovině.⁶⁰

Lektor vzdělávání dospělých musí ještě před zahájením vzdělávací akce přesně vědět, co se od něj požaduje a co se očekává. Jedině tak může správně volit formy, metody a pomůcky, aby výuka byla co nejefektivnější.

3.4 Metody a techniky poradenských programů

Metody a organizační formy vyučování dospělých jsou současně s jeho obsahem předmětem andragogické didaktiky. Tato speciální didaktika se tedy orientuje na schopnost učení dospělých a směřuje k činnosti vyučujícího (v tomto případě lektora). Zahrnuje nejen teorii vyučování, ale celý vyučovací proces i s jeho přípravou a případnými problémy.⁶¹

Metody v poradenském procesu mají vycházet z potřeb a zájmů účastníků, z jejich hodnotové orientace, psychologických zvláštností, sociálního nebo profesního postavení, pracovních a životních zkušeností, jejich učební způsobilosti a způsobu života. Aby mohl lektor všechny tyto aspekty zohlednit, seznámí se předem s evidenčním listem účastníka, který poskytuje základní potřebné informace.

⁶⁰ Barták, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. 1.vyd. Votobia Praha 2003. ISBN 80-7220-158-1

⁶¹ Zlámal, J. *Didaktika profesního vzdělávání v širším pedagogickém kontextu*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978-80-86723-79-2

Důležitou metodou poradenského programu je **metoda aktivního naslouchání**. Nejdůležitější je hlavně v počáteční fázi programu, kdy dochází k identifikaci potřeb klienta, ale i v celém jeho průběhu. Smyslem použití metody je pochopit situaci klienta, aktivně přijímat jeho sdělení a snažit se jim porozumět. Pokud toho lektor dosáhne, dojde také k aktivizaci účastníka a jeho účinnému podílu na vlastním vzdělávání.

V průběhu poradenského programu, kdy již účastníci znají problematiku z předchozí prezentace či přednášky, nebo mohou čerpat z vlastní zkušenosti, je možné zařadit **metodu diskuse**. Při diskusi je navázána spolupráce mezi účastníky a upevňování získaných poznatků je tak dobře umožněno. Účastníci mohou snadno porovnávat své názory, postoje, jsou nuceni také argumentovat, reagovat na názory druhých a také jim aktivně naslouchat. Dobře se tak rozvíjí komunikační schopnosti, které mohou být v době nezaměstnanosti účastníka značně snižené.

Velmi zajímavou technikou, kterou je možno využívat zejména v poradenském programu Job club nebo motivačně aktivizačních programech je „**bálintovská skupina**“. Jedná se o formu supervize, tedy proces praktického učení. Technika se nazývá podle anglického psychoanalytika M. Bálinta, který ji vymyslel jako prostředek zkvalitnění práce lékaře ve vztahu k pacientovi.⁶²

V poradenském programu techniku využijeme pro nasimulování určitého problému nejmenovaného klienta a skupina se snaží svými návrhy a připomínkami přispět ke způsobu řešení imaginárního problému a zároveň si tím uvědomuje možný postup řešení vlastní životní situace. Technika dobře ukazuje, že je možné hledat různé varianty řešení problému a záleží jen na člověku, jakou cestu zvolí.

K počáteční aktivizaci účastníků je možno využívat jednu z dialogických metod založených na přímé interakci lektora a účastníka a tou je **metoda brainstormingu** nebo její písemná forma **brainwritting**. Jde o jakousi burzu nápadů, kdy každý účastník má prostor k volnému vyjadřování svých myšlenek, které mohou být inspirativní pro další účastníky.⁶³

Kdy a jak je vhodné metodu burzy nápadů zařadit musí lektor posoudit podle charakteru skupiny, protože ne každá skupina je schopna metodu akceptovat. Pokud je vhodně načasováno její užití, může dobře podpořit dynamičnost programu a aktivizovat

⁶² Kopřiva, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 4.vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-429-X

⁶³ Barták, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

její účastníky. Je tedy vždy na lektorovi citlivé posouzení a zvolení vhodné techniky a metody. Další přehled didaktických metod a technik je uveden v příloze E.

3.5 Využití didaktických pomůcek při poradenských programech

Funkci zprostředkovatele mezi lektorem a účastníky programu plní učební pomůcky a didaktická technika. Pomocí didaktických pomůcek je přenos učební látky směrem k účastníkovi efektivnější a účastníci si mohou nové informace, dovednosti a vědomosti lépe a rychleji osvojovat. Na efektivitě výuky se tedy podílejí kromě dobře zvolených cílů, obsahu a forem také pomůcky, didaktická technika a použití správných výukových technologií.⁶⁴

Poradenské programy se rovněž bez názorné výuky neobejdou, vždyť zásadu názornosti vyzdvihoval už J. A. Komenský. Vhodně zvolené didaktické pomůcky a prostředky zvyšují zájem o výuku a podporují pozornost a aktivitu účastníků, čímž se může výukový program velmi oživit a zatraktivnit. Ne vždy se však setkáme na úřadech práce s potřebným vybavením, rozdíly mezi jednotlivými poradenskými pracovišti jsou značné.

Mezi didaktické prostředky patří všechny materiální předměty umožňující a zajišťující efektivitu průběhu vyučovacího procesu a spolu s metodami napomáhají dosažení vzdělávacích cílů. Didaktické prostředky právě jako metody se postupně vyvíjely a v současné době jsou používány nejmodernější vymoženosti techniky. Jejich efektivní využití je však podmíněno také technickou zručností a schopností lektora techniku ovládat a využívat.⁶⁵

Nejčastěji využívané pomůcky poradenských programů jsou: flipchart, diapojektor, počítač, videorekordér nebo CD přehrávač, výuková CD, prezentace v Power Pointu, počítače, obrazový výukový materiál v tištěné podobě.

Bohužel ne vždy, lze všechny prostředky plně využívat, protože některé jsou pro účastníky poradenských programů hůře akceptovatelné. K nim se řadí právě výuka pomocí PC, kdy u některých účastníků dochází k vytvoření vnitřní bariéry a někdy se jen těžko odstraňuje.

⁶⁴ Mužík, J. *Andragogická didaktika*. 1.vyd. Praha: CODEX Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-52-3

⁶⁵ Hladílek, M. *Úvod do didaktiky*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2004. ISBN 80-86723-07-0

II Praktická část

Úvod do praktické části

Vzdělávání dospělých v souvislosti s nezaměstnaností je v naší zemi aktuální v současné době více, než kdy před tím. Zatímco západní země se s nezaměstnaností musely naučit žít již v poválečných letech, Česká republika získává opět zkušenosti s tímto jevem teprve od 90. let.

Poslední statistiky nezaměstnanosti ukazují, že největší skupinou postiženou nezaměstnaností jsou právě lidé bez vzdělání nebo lidé se základním vzděláním (příloha G). Je to celkem pochopitelné, že většina zaměstnavatelů klade v oblasti vzdělávání a profesní úrovně zaměstnanců vysoké nároky. Řada větších firem sama zajišťuje a stará se o vzdělávání svých kmenových zaměstnanců.

Člověk, který chce obstát v této těžké konkurenci trhu práce, by měl tuto skutečnost akceptovat. V nabídce volných pracovních míst jsou sice občas i práce méně kvalifikované nebo nekvalifikované, ale je jich velmi málo. Vyšší vzdělanost pracovníků by mohla přispět ke snížení nezaměstnanosti, ale není to však jediné kritérium.

Zásadním motivem při volbě tématu je má osobní zainteresovanost v problematice vzdělávání nezaměstnaných, každodenní práce s nezaměstnanými, osobní vedení poradenských programů, zajišťování externích poradenských programů, kontrolní činnost v dané oblasti a v neposlední řadě působení v roli kariérového poradce jak pro žáky základních škol, tak pro plánování další profesní kariéry dospělých nebo mladistvých v evidenci úřadu práce.

Cílem praktické části je především popsat různé formy a možnosti vzdělávání nezaměstnaných, popsat jejich výhody a nevýhody, specifikovat vzdělávání určitých skupin nezaměstnaných v poradenských programech a zmapovat vlivy nezaměstnanosti na vzdělávání dospělých.

Vzhledem k časovému omezení byl zvolen deskriptivní výzkumný problém. V důsledku toho nebyly stanoveny hypotézy, ale dílčí výzkumné otázky, které korespondují s cílem práce.

4 Vymezení výzkumných cílů

Byly stanoveny následující tři jednotlivé dílčí cíle výzkumu a ke každému z nich se vztahují dílčí výzkumné otázky:

I. Zjistit výhody a nevýhody vzdělávání nezaměstnaných

- 1) Jak jsou koncipovány výstupní protokoly z bilanční diagnostiky?
- 2) Jaká je efektivita nového nástroje vzdělávání - zvolené rekvalifikace?

II. Specifikovat vzdělávání určitých skupin nezaměstnaných

- 1) Čím se vyznačuje poradenský program s účastníky se stejnou úrovní vzdělání?
- 2) Čím se vyznačuje poradenský program s účastníky s různou úrovní vzdělání?

III. Zmapovat vlivy nezaměstnanosti na vzdělávání dospělých

- 1) Jaké způsoby vzdělávání volí nezaměstnaní nejčastěji?
- 2) Jak častým jevem je úplná změna profese nezaměstnaného?

5 Výzkumné prostředí

Výzkum probíhal na Úřadu práce v Mělníku, ale také mimo tyto prostory. Předmětem výzkumu se staly zejména interní poradenské programy, jejich kvalita, průběh, dále pak externí poradenské programy jako jsou motivační programy a bilanční diagnostika a jeden z nástrojů APZ – zvolená rekvalifikace. Objektem zúčastněného pozorování byli především účastníci poradenského programu Job club a účastníci motivačního programu. Společným zkoumaným znakem těchto skupin je vzdělávání v období nezaměstnanosti. Zkoumaným vzorkem jsou tedy především nezaměstnaní dospělí, ale také mladiství, protože bohužel i mladiství tvoří velkou skupinu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce.

Z hlediska zachování etiky výzkumu nejsou uvedena celá jména uchazečů pro zachování anonymity. Identita účastníků nebyla odhalena nikomu kromě výzkumníka a některé údaje nepodstatné pro výsledky výzkumu byly záměrně pozměněny.

Při strukturovaném pozorování nebyli účastníci se záměrem seznámeni, protože by byla narušena objektivita výsledků a chování skupiny by bylo ovlivněno.

6 Výzkumné metody

Při výzkumu bylo užito jak kvalitativní, tak kvantitativní metody. Pro zjištění některých faktických údajů bylo užito dotazníkového šetření. Pro možnost hlubšího vhledu do problematiky zde posloužila kvalitativní případová studie. Pro případovou studii je typické použití různé techniky sběru informací, přičemž nejvíce je preferována deskriptivní analýza dokumentů, v tomto případě úředních záznamů, osobních karet uchazečů a diagnostických posudků.

Cílem analýzy dokumentů bylo rozkrýt jejich vlastnosti a četnost výskytu předem stanovených kategorií. Případová studie přináší informace týkající se především kvality poradenských programů, jak jsou poradenské programy vedeny, jak se liší průběh externích a interních poradenských programů, jak se liší poradenské programy, kde jsou zařazeni účastníci intelektově blízcí od poradenských programů, kde jsou vzdělanostní rozdíly. Podrobnost se zde věnuje nejen podrobnému popisu jednoho případu, ale také srovnání případů obdobného charakteru. Metodou strukturovaného pozorování jako prostředku sběru dat pro případovou studii bylo možno přesně předem určit a popsat, co a jak se bude sledovat a zaznamenávat. K záznamu údajů posloužily předem připravené záznamové archy.

Dotazník přináší kvantitativní výsledky o nejčastěji voleném způsobu vzdělávání ze strany nezaměstnaných.

7 Organizace výzkumu a sběr dat

Výzkum byl plánován v několika krocích. Sběr dat pro kvalitativní případovou studii probíhal intenzivně od listopadu 2014. K analýze dokumentů bylo použito materiálů již z předchozích dvou let působení výzkumníka v tomto prostředí. V průběhu poradenských programů Job club probíhalo zúčastněné pozorování, aby mohly být sledovány jednotlivé aspekty a výsledky byly zaznamenávány do archů postupně.

V mezidobí mezi analýzou dokumentů a pozorováním probíhal sběr dat pro kvalitativní výzkum. Nejprve byli požádáni účastníci informační schůzky, zda by mohli vyplnit předběžný dotazník výzkumu. Před vyplněním dotazníku byli uchazeči seznámeni s cílem předvýzkumu a byla jim položena otázka, zda jim nevadí se předvýzkumu zúčastnit. Z 29 uchazečů se zúčastnilo předvýzkumu 26 uchazečů, 3 odešli. Nejprve bylo zjišťováno, zda jsou otázky srozumitelné. Na základě tohoto předvýzkumu byly některé otázky upraveny do konečné podoby.

Dalším krokem bylo nové sestavení dotazníku, který již byl předložen následující skupině uchazečů, jež se zúčastnila příští informativní schůzky. Tyto pravidelné Informační schůzky probíhají běžně 1x týdně a jejich účelem je informovat uchazeče o významu individuálního akčního plánu, který je uzavírán s dlouhodobě nezaměstnanými po 5 měsících evidence. Individuální akční plán má sloužit jako podpůrný prostředek pro efektivní práci s dlouhodobě nezaměstnanými. Bylo tedy využito této příležitosti pro výzkum, a sice v průběhu měsíce listopadu a prosince. Na začátku schůzky byli uchazeči předem informováni o účelu dotazníku a dostali informaci k jeho vyplnění, přičemž byla zdůrazněna dobrovolnost. Účastníkům byly vysvětleny jednotlivé otázky, a jaký je jejich účel. V tabulce je přehled počtu respondentů v jednotlivých etapách anonymního dotazování.

Tabulka 2 : Jednotlivé etapy sběru dat pomocí dotazníků

etapy vyhodnocení	počet rozdaných	z toho vrácených	z toho chybných	celkem k vyhodnocení
1.	17	15	0	15
2.	15	15	2	13
3.	13	12	0	12
4.	16	14	1	13
celkem	61	56	3	53

Zdroj⁶⁶

⁶⁶ Vlastní

Výsledky jednotlivých etap výzkumu byly postupně zaznamenávány na archy (viz příloha K) a zpracovávány v počítačovém programu Word do jednotlivých tabulek. Dále byly přepisovány ručně psané záznamy. Na závěr došlo k celkovému vyhodnocení a postupné revizi úplnosti výzkumu. Na počátku dotazníkového šetření bylo rozdáno celkem 61 dotazníků, 56 se jich vrátilo vyplněných, ale tři byly chybné nebo neúplné. V konečné fázi bylo tedy vyhodnocováno **53** vyplněných **dotazníků**. Celkem respondenti odpovídali na 9 uzavřených otázek. Respondenti měli možnost dotazníky vhodit do sběrné schránky umístěné ve vstupní hale úřadu, aby byla zachována jejich anonymita.

V průběhu sběru dat pro kvalitativní případovou studii došlo několikrát k přehodnocení výzkumných otázek, aby skutečně byly splněny cíle práce.

8 Výsledky výzkumu – případová studie

Výsledky výzkumu jsou přehledně zobrazeny v tabulkách a grafech. Ke každé tabulce nebo grafu je podrobný komentář, co a jak zobrazují.

První část výsledků je obsažena v **případové studii a zabývá se skupinovými poradenskými programy**. Klade si za cíl:

Zjistit výhody a nevýhody vzdělávání nezaměstnaných za pomoci odpovědí na následující výzkumné otázky:

1. Jak jsou koncipovány výstupní protokoly z bilanční diagnostiky?
2. Jaká je uplatnitelnost nezaměstnaných u zvolené rekvalifikace?

Otázka č. 1 se zabývá poradenstvím Bilanční diagnostika. V tabulce 3 **Obsahová analýza textu závěrečné zprávy z bilanční diagnostiky** jsou přehledně zobrazeny vyhodnocené výstupní zprávy z bilanční diagnostiky. Úlohou této analýzy bylo sledovat následující hlediska:

- a) Jaká jsou doporučení a výstupy z tohoto poradenství pro uchazeče.
- b) Jaká jsou doporučení a výstupy pro zadavatele.
- c) Zda je doporučeno další vzdělávání.
- d) Zda formulář odpovídá požadavkům zadavatele.

Posuzováno bylo 12 závěrečných protokolů z bilanční diagnostiky. V 8 z 12 posuzovaných protokolů obsahovalo doporučení zařazení uchazeče do projektu. 4 protokoly z 12 obsahovaly návrhy možných vykonávaných profesí. Ve 3 případech (6, 7, 10) byl doporučen motivační program, v 5 případech (2, 4, 6, 7, 10) bylo navrženo vzdělávání, ale pouze ve dvou případech (6 a 10) konkrétní navržený obor. Jednomu uchazeči byla navržena možnost rekvalifikace, přestože měl dle protokolu již za sebou 2x rekvalifikační kurz bez efektivních výsledků. Je zde nebezpečí zneužívání rekvalifikace jako nástroje k pobírání podpory. V jednom z protokolů byly značné rozpory. Klient označený jako pasivní sám navrhuje možnosti vzdělávání a přání vykonat kvalifikační zkoušku. Složení kvalifikační zkoušky v rámci NSK vyžaduje značnou aktivitu ze strany uchazeče, neboť se musí na zkoušku připravit. Protokol uchazeče č. 11 obsahuje údaj, že vykonává práci na dohodu o pracovní činnosti v sociálních službách a výstupem je navržení uchazeči práce v sociálních službách, přestože uchazeč uvádí značné psychické zatížení a vyčerpání. Práce v sociálních

službách tak může situaci klienta zhoršit. Jeho uplatnění by mohlo být v oborech méně psychicky zatěžujících.

Zjištění a závěry: Po porovnání a podrobném posouzení posudků bylo zjištěno, že v některých doporučeních jsou značné rozpory mezi popisem situace klienta, jeho kvalifikací a doporučeními, v jednom z posudků bylo dokonce použito 2x odlišné jméno klienta, kdy doporučení pro zadavatele byly psané pro jiného klienta než bylo původní jméno v popisu klienta. Z etických důvodů jsou jména a osobní údaje uchazečů nečitelná. Vzor jedné ze závěrečných zpráv je v příloze F. Návrhy pro konkrétní možné postupy ze strany klienta v 7 ze 12 případů chybí. Výstupy pro zadavatele jsou většinou velmi podobné a monotónní. Mnohdy se neslučují s možnostmi klienta ani s možnostmi Úřadu práce. Například u klienta č. 5, pokud je klient označen jako pasivní, není žádoucí jeho doporučení do projektu. Účast v projektu vyžaduje samotnou aktivitu a spolupráci klienta, jeho motivovanost a chuť něco změnit na své současné situaci. Pokud je uchazeči doporučeno vzdělávání, nemělo by to být za každou cenu, ale v souladu s praxí a dosavadním vzděláním uchazeče a jeho dalším uplatněním na trhu práce. U klienta č. 6 je doporučena rekvalifikace, přestože si v současné době uchazeč dokončuje středoškolské vzdělání, což ho už takto dost časově zatěžuje. Formulář, který je využíván pro závěrečné protokoly odpovídá pouze z části předepsanému protokolu (viz příloha H). V protokolu chybí zejména část, kde by měly být vlastní návrhy klienta, jak hodlá řešit svou současnou situaci, případně jaké kroky by sám mohl podniknout pro zlepšení. Tato část je zaměněna s popisem současné situace klienta.

Tabulka 3: Obsahová analýza textu závěrečné zprávy z bilanční diagnostiky

OBSAHOVÁ ANALÝZA TEXTU ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY Z BILANČNÍ DIAGNOSTIKY				
Pořadové číslo zprávy	Doporučení a výstupy	Možnost vzdělávání	Návrhy a aktivita klienta	Poznámka k analýze
1.	zařazení do projektu nad 50 let, osobní asistence při hledání VPM	ne	ne	
2.	navrženy možné profese nebo zařazení do projektu pro matky s dětmi	ano - rekvalifikace	ne	
3.	zařazení do projektu nad 50let, doplnění potřebných znalostí a dovedností (není konkrétně)	ne konkrétně	pomáhat druhým	
4.	doporučeny možné profese, projekt pro osoby nad 50 let	ano - rekvalifikace	ne, je spokojen se současným stavem	
5.	práce v chráněné dílně nebo projekt nad 50 let, možnost předčas. důch.	ne	ne – pasivita klienta	
6.	doporučen motivační kurz	ano – rekvalifikace technického směru	ano – dokončuje si maturitu	
7.	rekvalifikace, motivační program	studium SŠ (bez zaměření), nebo kvalifikační zkouška	označen jako pasivní	v posudku jsou značné rozpory
8.	doporučen projekt nebo dotované místo, pomocné práce	ne	ne (je spokojena)	
9.	doporučen projekt nad 50let, nebo předčasný důchod	ne	ne (je spokojena)	
10.	motivační modul, práce z domova	rekvalifikace v tech. oboru	ne	již prošel 2 rekvalifikace a 2x motivační bez výsledků
11.	doporučena práce v sociálních službách nebo školství	vzdělává se	ano	pracuje na DPP v sociálních službách
12.	doporučen projekt nad 50 let nebo možnost důchodu	ne	ne	pracovat nechce

Otázka č. 2 se zabývá uplatnitelností nezaměstnaných po absolvování zvolené rekvalifikace, jakožto nově používaného nástroje APZ od roku 2012.

K hodnocení bylo použito statistiky přehledu všech uskutečněných rekvalifikací na Úřadu práce v Mělníku za rok 2014. Na základě těchto přehledů bylo pomocí počítačového programu zjišťováno, kolik uchazečů po absolvování zvolené rekvalifikace našlo uplatnění na trhu práce. Za pomocí interní databáze Úřadu práce bylo možné zjistit, zda uchazeč po absolvované zvolené rekvalifikaci opustil evidenci Úřadu práce a z jakých důvodů. Níže uvedená tabulka ukazuje zpracované informace použitých dokumentů a vzor jednoho z dokumentů je v příloze I.

Tabulka 4: Výsledky uplatnitelnosti uchazečů po absolvování zvolené rekvalifikace

RKF absolvované	uplatnění UoZ	uplatnění UoZ - %	RKF R	RKF R %	RKF Z	RKF Z %	RKF N	RKF N%
108	58	63	43	46	41	44	24	26

V tabulce 4 jsou použity následující označení: **RKF** – rekvalifikace, **RKF R** – jedná se o rozšířenou současnou kvalifikaci uchazeče, **RKF Z** – jedná se o změnu stávající kvalifikace uchazeče a **RKF N** – jedná se o zcela nové získání kvalifikace uchazeče, tj. jednalo se o uchazeče se základním vzděláním.

Celkem absolvovalo zvolenou rekvalifikaci v roce 2014 108 uchazečů o zaměstnání. Z toho našlo uplatnění na trhu práce 58 uchazečů, tj. 63% uchazečů. Ze 108 uchazečů jich celkem 43 (46%) rozšířilo stávající kvalifikaci, 41(44%) úplně změnilo kvalifikaci a 24(26%) získalo zcela novou kvalifikaci, tj. doposud byli bez potřebné kvalifikace.

Zjištění a závěry: Výše uvedené údaje svědčí o úspěšnosti tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, neboť uchazeči zvolenou rekvalifikaci využívají efektivně, a protože u tohoto nástroje uchazeči nepobírají podporu při rekvalifikaci, nedochází ke zneužívání nebo nadužívání výše jmenovaného způsobu vzdělávání uchazečů. **Efektivita zvolených rekvalifikací je vysoká, protože 63 % uchazečů našlo po jejím absolvování uplatnění na trhu práce a nastoupilo do zaměstnání.**

Ve druhé části se případová studie zaměřuje na kvalitu poradenských programů, konkrétně si klade za cíl:

Specifikovat vzdělávání určitých skupin nezaměstnaných za pomoci hledání odpovědí na následující výzkumné otázky:

1. Čím se vyznačuje poradenský program s účastníky se stejnou úrovní vzdělání?
2. Čím se vyznačuje poradenský program s účastníky s různou úrovní vzdělání?

Otázka č. 1 se zabývá poradenským programem, kterého se zúčastnili uchazeči se základním vzděláním. Aby se dalo určit, čím je daný program specifický, byla sledována předem stanovená kritéria jednání a chování účastníků programu. Bylo posuzováno celkem 9 oblastí, které byly hodnoceny stupni 1-5, přičemž stupeň 1 je velmi dobře plněná oblast a stupeň 5 je nedostatečné zvládnutí dané oblasti. Tabulka 5 zobrazuje výsledky **hodnocení strukturovaného pozorování účastníků skupiny A** v jednotlivých oblastech, jak se v nich účastníci projevovali během poradenského programu.

Zjištění a závěry: Hodnocení jednotlivých uchazečů jsou velmi vyrovnaná. Větší výkyvy jsou pouze v některých oblastech, které přímo nesouvisí s intelektem uchazeče, ale spíše s jeho charakterovými vlastnostmi (komunikace, aktivita, docházka). Znamky hodnocení této skupiny se pohybují v rozmezí stupně 2-4. **Výkon skupiny byl vyrovnaný. Nikdo z uchazečů výrazně nevynikal nad ostatními, ale také nikdo z uchazečů výrazně nezaostával.** Také v počítačových znalostech byli téměř na stejné úrovni, většina s počítačem neuměla zacházet, pouze částečně s internetem. Práce se skupinou byla náročnější, ale pokud se tempo aktivit a výuky zpomalilo, skupina zvládala zadané úkoly dobře. Při závěrečném vyhodnocení poradenského programu uvedlo 10 z 12 uchazečů, že se jim v programu líbilo, protože získali mnoho nových poznatků a také se setkali s novými lidmi a mohli si popovídat o svých problémech a zkušenostech. Přestože byla skupina věkově velmi různorodá, nikterak to nebránilo jejímu fungování jako celku. Mladší ročníky uměli lépe s počítačem a cítili se polichocení, že mohli starším předat informace a něčemu je naučit. Starší ročníky zase předávaly informace ohledně kontaktů na zaměstnavatele, různé pracovní i životní zkušenosti.

Z pohledu lektora bylo možné fungovat pouze jako moderátor jednotlivých aktivit, jinak byla skupina schopna sama dobře fungovat.

Tabulka 5: Záznamy strukturovaného pozorování skupiny A

Charakteristika skupiny: intelektově homogenní (ZŠ)					Počet účastníků: 12				
Účastník	Sledované hledisko								
	Sebeprezentace	Aktivita	Pochopení zadaného úkolu	Zapamatování nových poznatků	Zvládnutí úkolů	Práce s PC	Komunikace ve skupině	Spolupráce s ostatními	Docházka
Dana	2	1	3	2	2	4	1	2	1
Blanka	2	2	2	3	2	3	2	2	2
Kateřina	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Marcela	3	2	3	3	2	3	2	2	1
Josef K.	4	3	4	2	3	4	2	2	1
Josef N.	2	2	3	3	4	4	1	3	1
Petra	3	2	2	3	2	3	2	2	2
Veronika	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Martin	3	3	2	3	3	4	4	3	1
Tomáš	2	3	3	3	2	3	3	4	1
Tereza	3	3	2	2	3	3	4	3	1
Josef V.	3	3	3	3	4	5	4	4	1

Otázka č. 2 řeší poradenský program, do kterého byli zařazeni **uchazeči s různou úrovní vzdělání**. Bylo opět posuzováno celkem 9 oblastí naprosto identických jako u předchozí skupiny se stejnou stupnicí hodnocení tj. 1-5, přičemž stupeň 1 je velmi dobře plněná oblast a stupeň 5 je nedostatečné zvládnutí dané oblasti. Tabulka 6 ukazuje **výsledky hodnocení strukturovaného pozorování účastníků skupiny B** v jednotlivých oblastech, jak se v nich účastníci projevovali během poradenského programu.

Zjištění a závěry: V hodnocení jednotlivých účastníků se projevují značné rozdíly zejména v oblastech znalostí, schopnostech zapamatovat si nové poznatky a osvojit si nové vědomosti. Výkony skupiny jsou značně rozkolísané. Stupně hodnocení se pohybují v rozmezí 1-5. Zatímco účastníci Barbora, Vratislav a Jaroslav plnily úkoly

velmi rychle a zdatně, ostatní potřebovali mnohem více času a úsilí. V některých činnostech potřebovali značnou pomoc lektora. Ostatní se museli pomalejšímu tempu přizpůsobit. Často vážla vzájemná komunikace. Zejména při sebe prezentaci mohlo docházet u některých účastníků k pocitům méněcennosti, kdy nemohli uvádět tolik dovedností a znalostí jako ti vzdělanější. U těch, kteří více zaostávali za skupinou začínala postupně váznout i docházka (Mária, Nikola, Martin).

Tabulka 6: Záznamy strukturovaného pozorování skupiny B

Charakteristika skupiny: intelektově heterogenní (ZŠ, SOU, VŠ)				Počet účastníků: 10					
Účastník	Sledované hledisko								
	Sebe prezentace	Aktivita	Pochopení zadaného úkolu	Zapamatování nových poznatků	Zvládnutí úkolů	Práce s PC	Komunikace ve skupině	Spolupráce s ostatními	Docházka
Michal	2	3	1	2	2	1	3	3	1
Mária	4	4	4	4	5	5	3	3	4
Jan	4	4	3	3	3	3	4	4	2
Jaroslav	2	2	1	1	1	1	2	2	1
Karel	2	3	2	2	2	3	3	3	2
Dominik	1	3	1	1	2	1	3	3	1
Barbora	1	1	1	1	1	1	2	2	1
Vratislav	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Nikola	4	3	4	4	3	4	3	4	3
Martin	4	4	4	5	4	5	4	4	3

Ve třetí části se zabýváme posledním dílčím cílem:

Zmapovat vlivy nezaměstnanosti na vzdělávání dospělých

1. Jak se nezaměstnaní rozhodují pro vzdělávání?
2. Jaké způsoby vzdělávání volí nezaměstnaní nejčastěji?
3. Jak častým jevem je úplná změna profese nezaměstnaného?

Otázka č. 1 hledá odpověď pomocí rozhovoru s nezaměstnaným, který přišel do Informačního a poradenského střediska Úřadu práce z důvodu rozhodnutí se pokračovat ve studiu, přestože školský systém opustil již před několika lety.

Zjištění a závěry: Níže uvedený přepis části rozhovoru dobře vystihuje, jak je uchazeč donucen okolnostmi na trhu práce zvýšit si kvalifikaci. Několik zaměstnavatelů ho odmítlo s tím, že dali přednost uchazečům vyučeným.

Na průběhu rozhovoru je vidět, jak dotazovaný dospěl k závěru přihlásit se do školy po dlouhém rozhodování a po zvážení všech okolností. Vzdělávání pře lety předčasně opustil proto, že ho zvolený obor nebavil a rozhodoval se na přání rodičů. Dlouhodobé zkušenosti potvrzují, že pokud se uchazeči pro daný obor nerozhodovali na základě svých zájmů, převážná část obor dříve nebo později opustila a začala se věnovat oboru, který jim přinášel větší naplnění.

Nezaměstnaní se rozhodují pro další vzdělávání v důsledku horšího uplatnění na trhu práce, kdy zaměstnavatelé požadují doklad o kvalifikaci nebo požadují zvýšení kvalifikace například v důsledku legislativních změn.

Dalším motivem bývá nespokojenost v zaměstnání, kdy je nezaměstnanému uchazeči přidělována nekvalifikovaná a špatně finančně oceněná práce nebo se často setkává s odmítnutím ze strany zaměstnavatelů.

Přepis části rozhovoru s uchazečem o zaměstnání.

V - označení výzkumníka

D - označení dotazovaného

V: „Dobrý den... Co Vás přivádí, s čím Vám mohu pomoci?“

D: „Chci se přihlásit do školy ...“

V: „Chtěl byste se dál vzdělávat?“

D: „No, nechci, ale co mi zbejvá... Už sem na úřadu dva roky nikde mi nedaj bez papíru žádnou pořádnou práci.“

V: „Máte tedy základní vzdělání?“

D: „Jo, ale rok sem se učil, ale pak sem toho nechal... Ted' je mi jasný, že to byla blbost.“

V: „No, nic není ztraceno a jaký obor Vás zajímá? Budete pokračovat v oboru, kde jste už studoval?“

D: „Ne, kuchařina mě nebavila, to chtěla máma... Chci ten obor na ty zemědělský stroje. Ted' mám brigádu a voni by mě zaměstnali, když se vyučím.“

V: „Tak to je dobrá perspektiva... Ještě mi řekněte, zda chcete denní nebo dálkové studium. Pro denní studium je jedno zemědělské učiliště v Liběchově, zkuste se s nimi domluvit, zda by Vám ten rok neuznali.“

D: „Já sem s nima mluvil a vezmou mě.“

V: „Vidím, že to máte promyšleno a s financemi mít problém nebudete?“

D: „Naši mi pomůžou a taky mám tu brigádu...“

V: „Jdete si za svým cílem, to je dobře. Co tedy pro Vás mohu udělat?“

D: „Jestli mi dáte přihlášku a má tam bejt číslo oboru.“

V: „Dobře, tak to nebude problém. Přihlášku vytiskneme a kód oboru hned najdeme.“

9 Výsledky výzkumu – dotazník

Dotazníkovým šetřením se zde podtrhují výsledky z případové studie. Najdeme zde kvantitativní výsledky dotazníkového šetření a odpovědi na otázky:

1. Jaké způsoby vzdělávání volí nezaměstnaní nejčastěji?

2. Jak častým jevem je úplná změna profese nezaměstnaného?

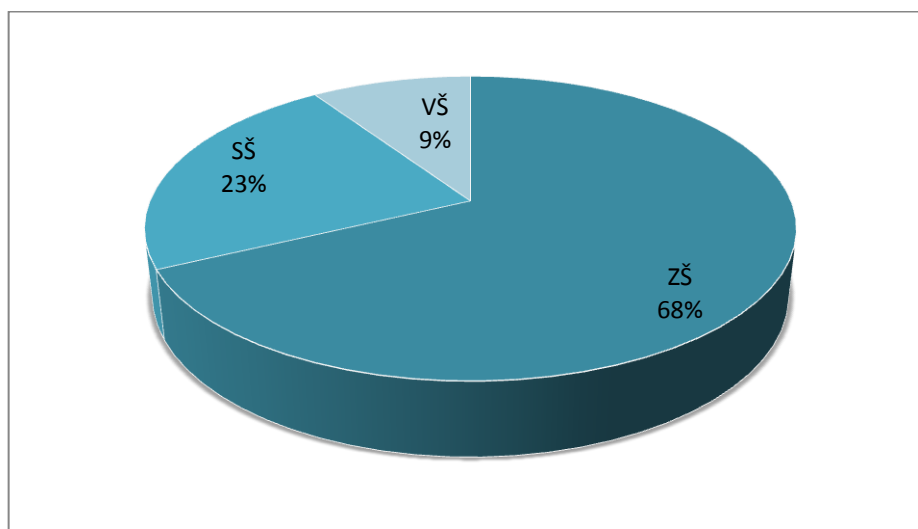
Dotazník (příloha J) byl sestaven co nejjednodušším způsobem, aby otázky byly srozumitelné všem respondentům. Celkem odpovídali respondenti na 9 otázek. Otázky číslo 1-5 se zaměřují nejčastější způsoby vzdělávání nezaměstnaných, otázka číslo 6-9 hledá odpověď na četnost jevu úplné změny profese. Výsledky anonymního dotazování zobrazuje tabulka 7

Tabulka 7: Výsledky anonymního dotazování

Vzdělání /počet respondentů	základní/36			středoškolské + vyučení/12			vysokoškolské (včetně VOŠ)/5		
	A	N	NO	A	N	NO	A	N	NO
Odpověď ⇨ Otázka ↓									
1	9	21	6	5	5	2	2	3	0
2	21	10	5	4	6	2	3	1	1
3	22	14	x	8	4	x	3	2	x
4	20	16	x	3	9	x	1	4	x
5	9	27	x	5	7	x	2	3	x
6	4	25	7	4	7	1	1	2	2
7	8	23	5	8	4	0	4	1	0
8	0	29	7	7	5	0	3	2	0
9	19	12	5	6	6	0	2	2	1

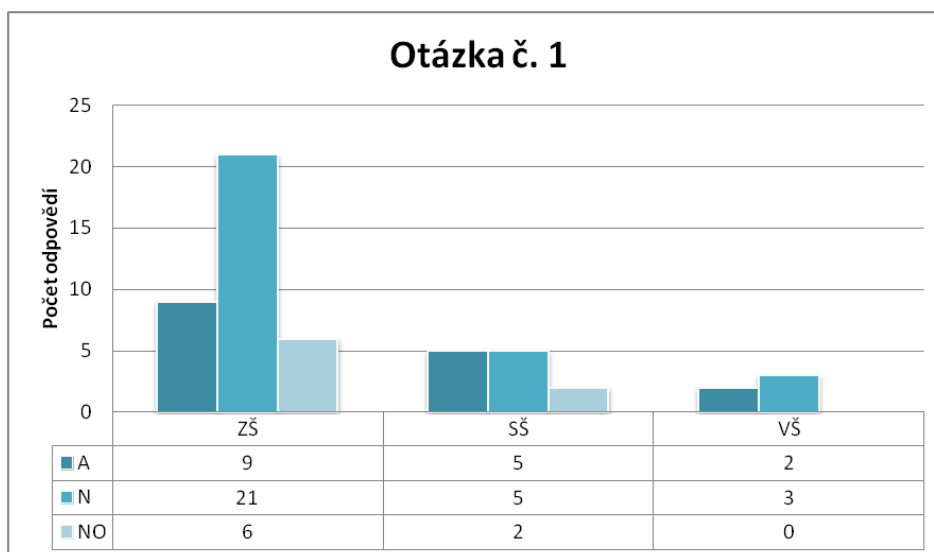
V záhlaví dotazníku měli respondenti označit, jaké mají nejvyšší dosažené vzdělání. Jelikož byli mezi dotazovanými zástupci všech stupňů vzdělávání, bylo možné vyhodnotit výsledky odpovědí pro každou kategorii vzdělání zvlášť. V kategorii základní vzdělání se zúčastnilo 36 respondentů, v kategorii středoškolské vzdělání 12 respondentů a v kategorii vysokoškolského vzdělání 5 respondentů, z toho je jeden absolvent VOŠ. **Vzdělanostní rozložení respondentů znázorňuje graf 2.** Jednotlivé otázky zahrnují odpovědi ano (A), ne (N) a neumím odpovědět (NO).

Graf 2:Vzdělanostní struktura respondentů



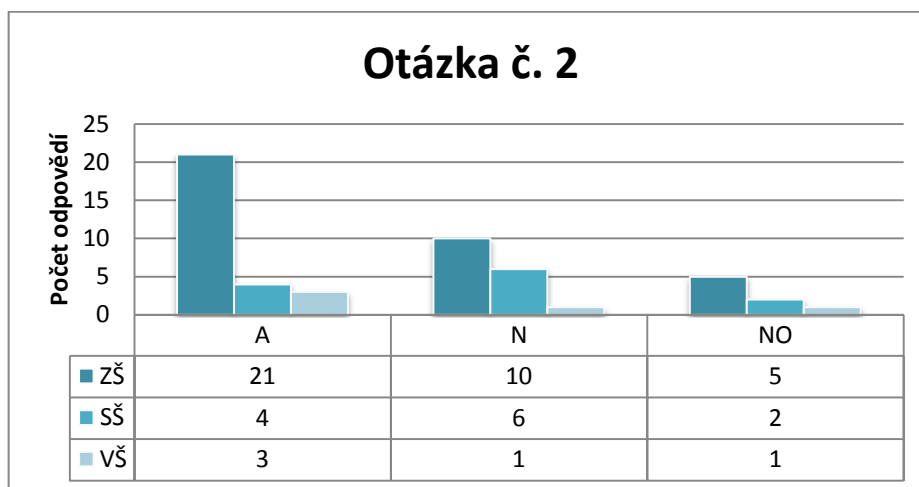
Postupně jsou vyhodnocovány odpovědi na jednotlivé otázky. Každá otázka je vyhodnocena zvlášť a výsledky odpovědí jsou znázorněny v tabulce a k ní náležícímu grafu.

Graf 3 : Otázka 1: Uvažujete o dalším vzdělávání ve školském systému?



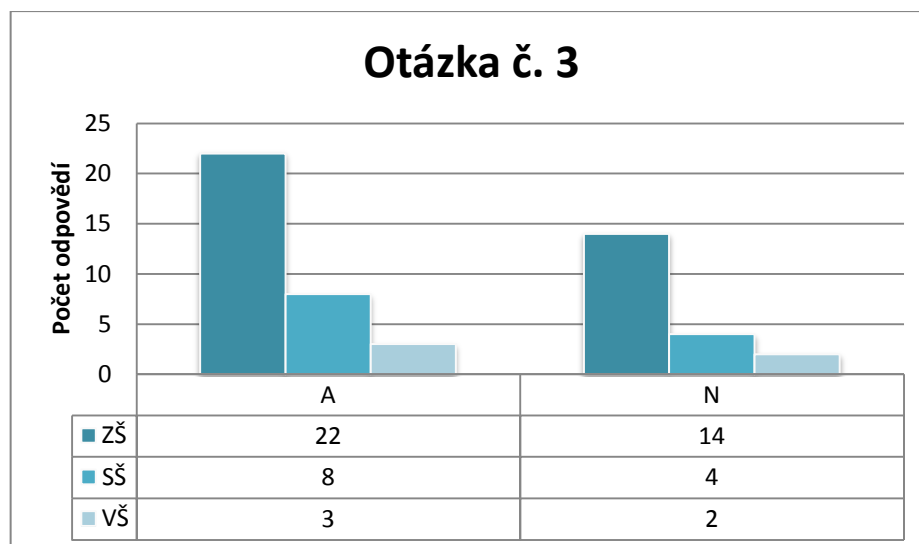
U respondentů se základním vzděláním byla nejčastěji zastoupena odpověď **NE** a odpovědělo jí 21 uchazečů. U středoškolsky vzdělaných byly odpovědi vyrovnané a u absolventů s vysokoškolským vzděláním převažovala odpověď NE.

Graf 4: Otázka 2: Chcete zvolit jiný způsob vzdělávání než je školní?



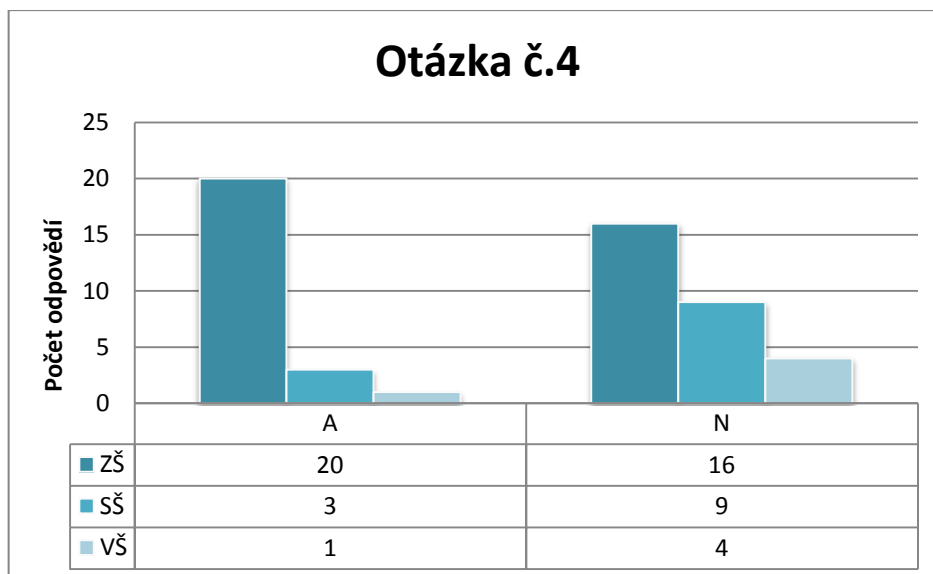
U uchazečů se základním vzděláním převažovala v 21 případech odpověď ano, uchazeči se střední školou převážně odpovídali ne, u vysokoškoláků převažovala odpověď ano.

Graf 5: Otázka 3: Absolvoval (a) jste v době nezaměstnanosti poradenský program?



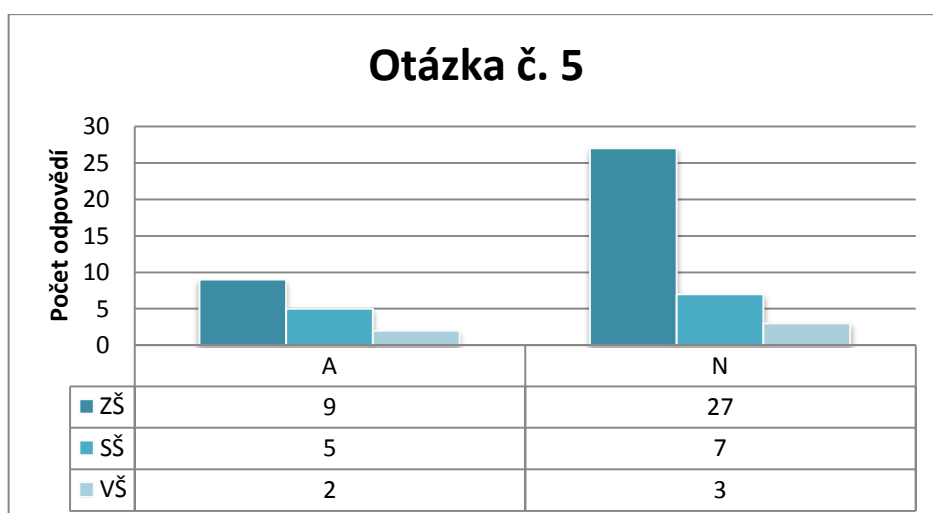
U všech skupin uchazečů u této otázky **převažovala odpověď ANO.**

Graf 6: Otázka 4: Absolvoval (a) jste po dobu evidence rekvalifikaci?



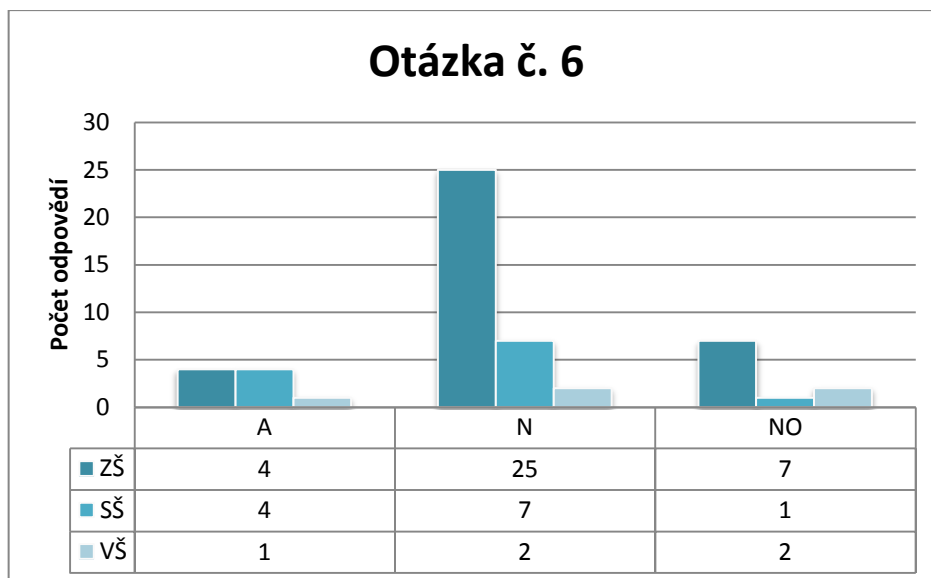
Podle odpovědí respondentů se základním vzděláním jsou rekvalifikace v oblibě, převažovaly zde odpovědi **ANO – ve 20 případech**. Středoškoláci volili častěji odpověď NE stejně jako vysokoškoláci.

Graf 7: Otázka 5: Využíváte jiné možnosti vzdělávání (jazykové kurzy, kurzy PC, E-learningu)?



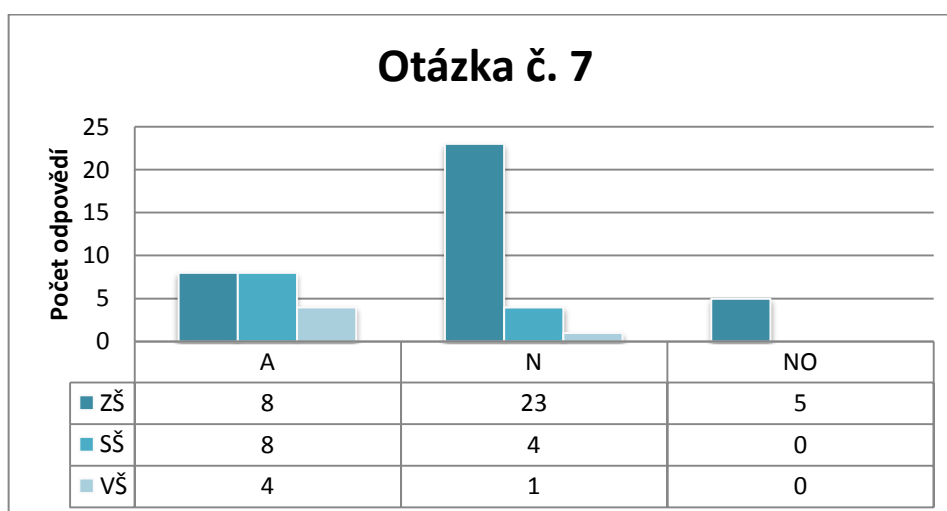
Jiné možnosti vzdělávání v době nezaměstnanosti respondenti téměř nevyužívají, zde převažovala u všech skupin odpověď NE.

Graf 8: Otázka 6: Shledáváte Vaší kvalifikaci na trhu práce jako dostatečnou?



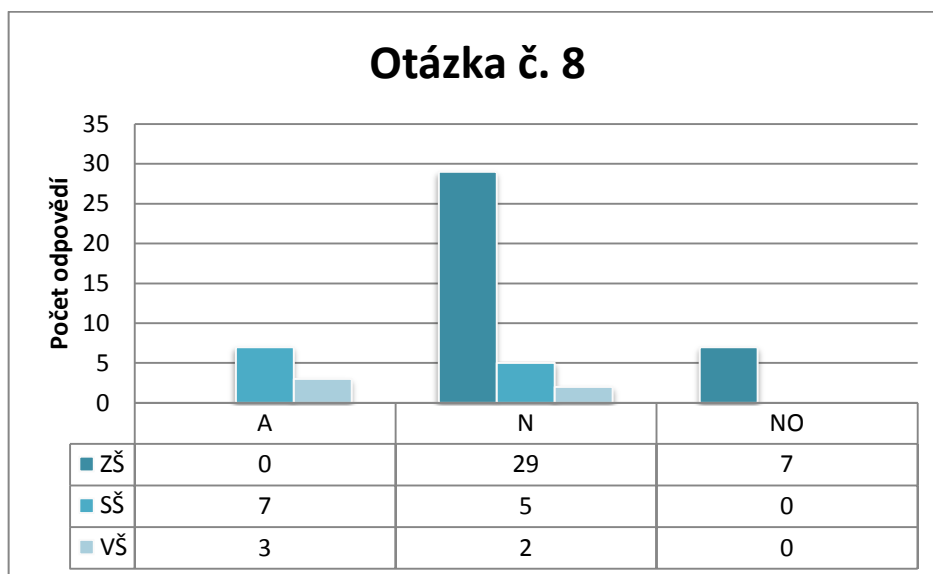
Záporné odpovědi převažovali u uchazečů se základním vzděláním a také u uchazečů se středoškolským vzděláním, u vysokoškoláků byla vyrovnaná odpověď NE s odpovědí „NEDOKÁŽU ODPOVĚDĚT“.

Graf 9: Otázka 7: Hledáte uplatnění ve své původní profesi?



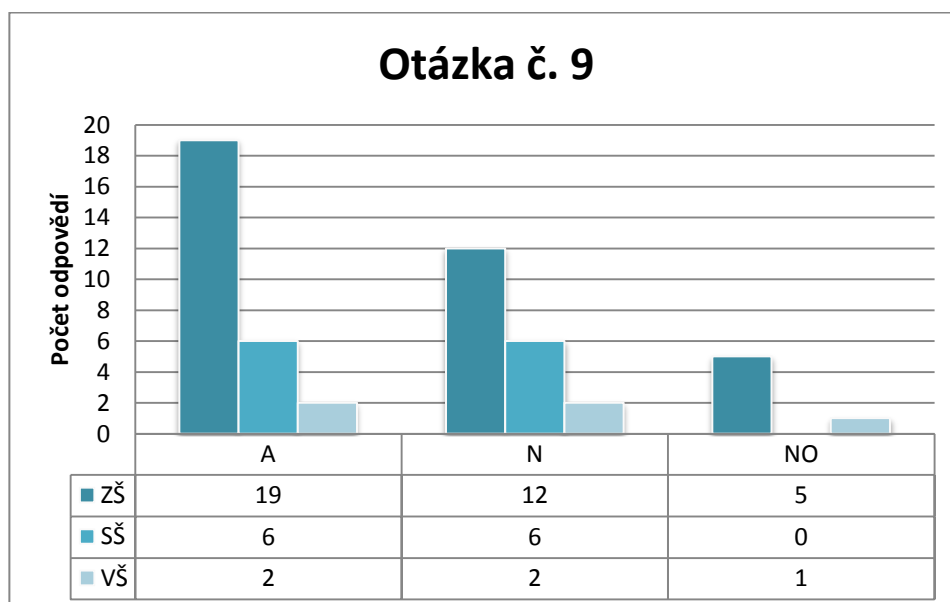
Většina uchazečů se základním vzděláním odpověděla, že uplatnění v původní profesi nehledá, středoškoláci převážně hledají uplatnění v původní profesi a vysokoškoláci také odpověděli kladně.

Graf 10: Otázka 8: Pracoval (a) jste v oboru, který jste původně vystudoval (a)?



Uchazeči se základním vzděláním převážně odpověděli NE, u středoškoláků převažovala odpověď ANO, u vysokoškoláků také odpověď ANO.

Graf 11: Otázka 9: Byl (a) jste někdy nucen (a) změnit profesi z důvodu ztráty zaměstnání?



Lidé se základním vzděláním převážně odpověděli ANO, středoškoláci měli kladné i záporné odpovědi ve shodě, stejně jako vysokoškoláci.

Zjištění a závěry: Odpovědi byly celkově vyhodnoceny bez ohledu na vzdělání respondentů. Odpovědi na otázky 1-6 se vztahují ke vzdělávání respondentů. Většina respondentů neuvažuje o vzdělávání ve školském systému. Většina respondentů raději volí jiný způsob, ale podle vyhodnocení otázek 4 a 5 se nejedná o rekvalifikace, E-learning, kurzy PC nebo jazykové kurzy. Podle odpovědí u otázky 3 většina respondentů již prošla poradenským programem, což je pochopitelné, protože se jedná o dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. Většina respondentů neshledává svou kvalifikaci jako dostatečnou pro uplatnění na trhu práce. Je to očekávaný výsledek vzhledem ke vzdělanostní struktuře respondentů.

Odpovědi na otázky 7-9 se vztahují k profesi respondenta a jeho uplatnění na trhu práce. Většina respondentů nehledá uplatnění ve své původní profesi. Dále nejvíce respondentů odpovědělo, že nepracují v oboru, který původně vystudovali. Většina uchazečů již někdy musela změnit profesi kvůli ztrátě zaměstnání. Nezaměstnaní nejčastěji pro své vzdělávání volí poradenské programy a rekvalifikace. Úplná změna profese nezaměstnaného již potkala 27 z 53 respondentů tj. 51%.

Závěr

Ve své práci jsem se zaměřila na aktuální téma vzdělávání nezaměstnaných. Jako cíle práce jsem zvolila popis různých forem a možností vzdělávání nezaměstnaných, zjištění jejich výhod a nevýhod, specifikaci vzdělávání některých skupin nezaměstnaných a zmapování vlivu nezaměstnanosti na vzdělávání dospělých.

Vzhledem ke složitosti tématu jsem volila kombinaci kvalitativní případové studie s kvantitativním výzkumem pomocí dotazníkového šetření.

Ke sběru dat pro kvalitativní případovou studii jsem volila metodu strukturovaného pozorování. Použitím metody mi umožnilo blíže specifikovat průběh poradenského programu skupiny nezaměstnaných se stejnou úrovní vzdělání a skupiny s různou úrovní vzdělání.

Deskriptivní analýza dokumentů z programu bilanční diagnostika a analýza přehledových tabulek vzdělávání formou zvolených rekvalifikací umožňuje popsat výhody a nevýhody těchto programů, ukazuje zejména jejich efektivitu. Velká efektivita zvolených rekvalifikací spočívá ve vysokém procentu uplatnění uchazečů po jejich absolvování. Na druhé straně hovoříme o nadužívání tohoto nástroje za každou cenu. V případové studii rovněž poukazují, kolik procent uchazečů si rozšíří nebo změní kvalifikaci, a kolik uchazečů získá zcela novou kvalifikaci. Díky nestrukturovanému interview s uchazečem je v případové studii popsán jeden z častých jevů, kdy nezaměstnanost motivuje k dalšímu vzdělávání.

V dotazníkovém šetření jsem se zaměřila na nejčastější způsoby vzdělávání nezaměstnaných a na to, jak často vede nezaměstnanost ke změně profese.

V průběhu výzkumu mi vyvstávala celá řada dalších otázek, kterými by bylo možno se dále zabývat. Například by bylo možné zjišťovat motivy pro konkrétní zvolený způsob vzdělávání, zda zvolená forma je pro daného uchazeče vhodná atd.

Úskalí výzkumu spočívalo v jeho širokém spektru a jeho průběh v několika liniích, v objemu zjištěných informací a časové náročnosti zpracování zjištěných výsledků. Přesto jeho výsledky mohou být přínosem pro další poradenské pracovníky, kteří pracují s nezaměstnanými, pro plánování poradenských programů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Mohou sloužit zejména z hlediska jejich zefektivnění nebo vytváření nové metodiky poradenských programů. V takovém případě by však bylo potřeba jít více do hloubky problému, což by značně přesahovalo rozsah práce.

Otázka vývoje poradenství na úradech práce zůstává v současné době otevřená do doby jmenování nového vedení. Ať se již bude vzdělávání nezaměstnaných a

poradenské programy Úřadu práce ubírat jakýmkoliv směrem, práce s nezaměstnanými má v tomto ohledu svůj smysl. Poradenské programy jsou především velkým zdrojem nových informací a poznatků, pomáhají nezaměstnaným nasměrovat jejich další kroky vedoucí k uplatnění na trhu práce.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použitých českých zdrojů

Autorský tým Českého helsinského výboru. *Práce*. 1.vyd. Graphic Line Praha 2005, ISBN 80-86436-17-9.

Barták, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

Barták, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. 1.vyd. Praha: Votobia, 2003. ISBN 80-7220-158-1

Bočková, V. *Celoživotní vzdělávání*. dotisk 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. ISBN 80-244-0155-X

Buchtová, B., J. Šmajš a Z. Boleloucký. *Nezaměstnanost*. 2.vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-7263-751-5

Černá, J. a A. Vacík. *Právo sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie*. 1.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005. ISBN 80-86898-14-8

Durdisová, J. et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8

Drahoňovská, P. a I. Eliášková. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství Úřadu práce ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012

Farková, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2.vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-64-8

Hladílek, M. *Úvod do didaktiky*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2004. ISBN 80-86723-07-0

Husová, Z. *Národní soustava kvalifikací se stále víc využívá. Vzdělávání: čtvrtletník Národního ústavu pro vzdělávání*. 2014, roč. 3, č. 3, ISSN 1805-3394

Klufa, J. *Některé podniky marně hledají pracovníky - pomůže NSK*.

Vzdělávání:čtvrtletník Národního ústavu pro vzdělávání. 2013, roč. 2, č. 4, ISSN 1805-3394.

Kopřiva, K. Lidský vztah jako součást profese. 4.vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-429-X

Kotýnková, M. a O. Němec. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4

Maříková, P. a kol. *Bilanční diagnostika v České republice 2013*. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě. 1.vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013. ISBN 978-80-86728-58-2

Mužík, J. *Andragogická didaktika*. 1.vyd. Praha: CODEX Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-52-3

Sycha, M. *Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*. Andragogika:čtvrtletník pro rozvoj a vzdělávání dospělých. 2012, roč. 15, č. 2. ISSN 1211-6378

Široký, P. Otazníky v ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Andragogika: čtvrtletník pro rozvoj a vzdělávání dospělých. 2012, roč. 15, č. 2. ISSN 1211-6378

Typovská, L., J. Skopalová a M. Dopita. *Vybrané problémy současné společnosti*. 1.vyd. Olomouc: Andragogé – Centrum otevřeného a distančního vzdělávání, 1999.

Vendel, Š. *Kariérní poradenství*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9

Vodáková, A. a M. Petrušek et al. *Velký sociologický slovník I*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1

Zlámal, J. *Didaktika profesního vzdělávání v širším pedagogickém kontextu*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978-80-86723-79-2

Seznam použitých zahraničních zdrojů

Gabura, J. a J. Pružinská. Poradenský proces. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-10-9

OECD (2014), *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing: 2014. ISBN 978-92-64-21505-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. [online]. [cit. 2014-12-28]. Dostupné z http://www.aivd.cz/sites/default/files/aivd_brozura_210x210_cj_0.pdf

MPSV. *Agendy a územní působnost Úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

Republikové centrum vzdělávání. Historie. [online]. [cit. 2015-1-15]. Dostupné z http://www.rcv.cz/cs/articles/show/o_nas

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 435/2004 ze dne 13. 5. 2004, o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 1. 2012. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 143. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Seznam zkratk

AIVD ČR - Asociace institucí vzdělávání dospělých České republiky

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

BD – Bilanční diagnostika

IAP – Individuální akční plán

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT ČR – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

NSK- Národní soustava kvalifikací

NSP – Národní soustava povolání

OECD - Organisation for Economic Co-Operation and Development

RCV - Republikové centrum vzdělávání

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou	20
Obrázek 2: Vzdělávací řetězec	28
Obrázek 3: Grafické znázornění vývoje psychického stavu člověka po nedobrovolném ukončení pracovního poměru	40

Seznam tabulek

Tabulka 1: Aktuální statistika NSK podle autorizujících orgánů	36
Tabulka 2 : Jednotlivé etapy sběru dat pomocí dotazníků	53
Tabulka 3: Obsahová analýza textu závěrečné zprávy z bilanční diagnostiky	57
Tabulka 4: Výsledky uplatnitelnosti uchazečů po absolvování zvolené rekval.	58
Tabulka 5: Záznamy strukturovaného pozorování skupiny A	60
Tabulka 6: Záznamy strukturovaného pozorování skupiny B	61
Tabulka 7: Výsledky anonymního dotazování	64

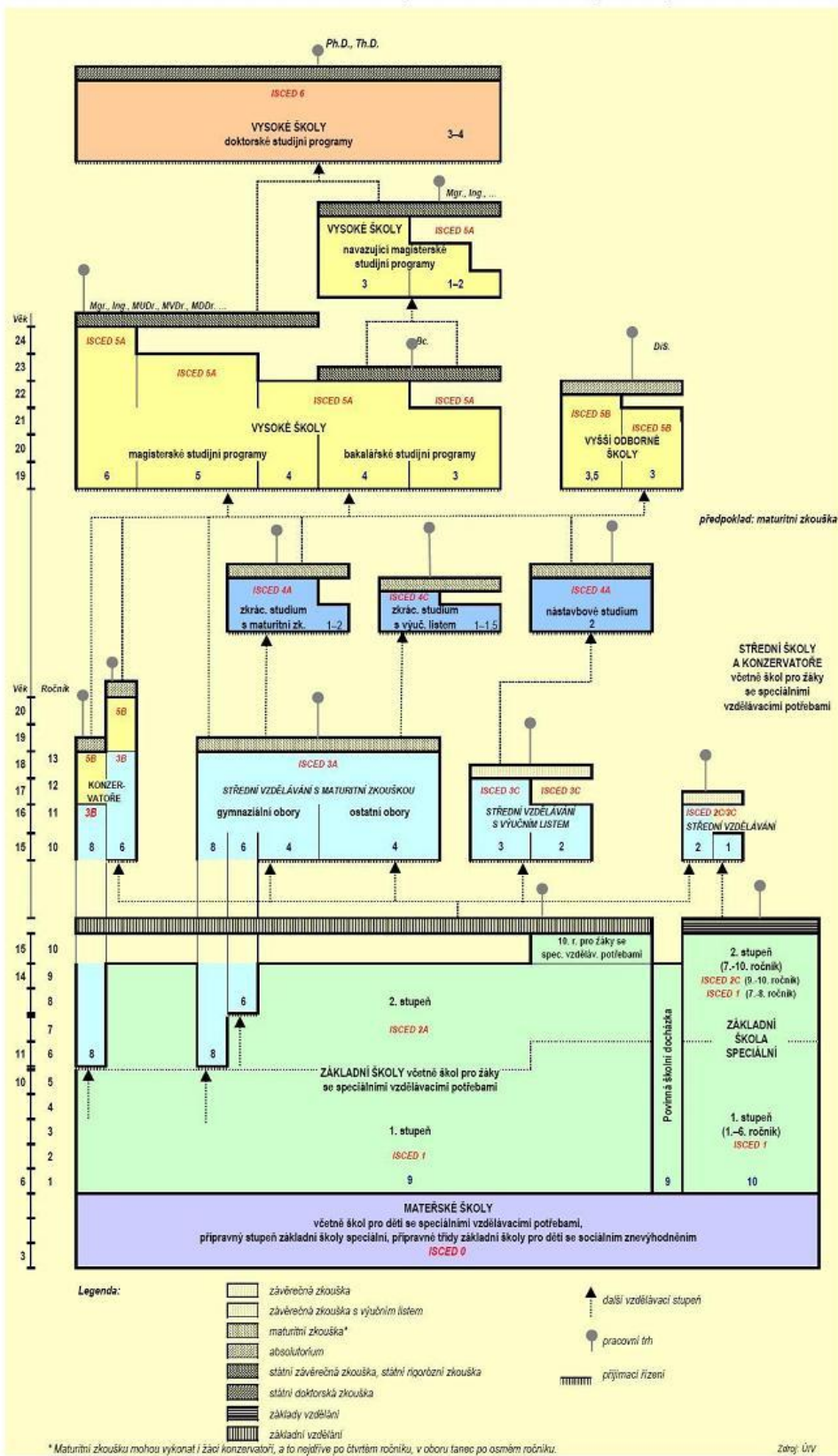
Seznam grafů

Graf 1: Oblasti témat kariérového poradenství se žáky SŠ	32
Graf 2: Vzdělanostní struktura respondentů	65
Graf 3 : Otázka 1: Uvažujete o dalším vzdělávání ve školském systému?	65
Graf 4: Otázka 2: Chcete zvolit jiný způsob vzdělávání než je školní?	66
Graf 5: Otázka 3: Absolvoval (a) jste v době nezaměstnanosti poradenský program?	66
Graf 6: Otázka 4: Absolvoval (a) jste po dobu evidence rekvalifikaci?	67
Graf 7: Otázka 5: Využíváte jiné možnosti vzdělávání (jazykové kurzy, kurzy PC, E-learningu)?	67
Graf 8: Otázka 6: Shledáváte Vaší kvalifikaci na trhu práce jako dostatečnou?	68
Graf 9: Otázka 7: Hledáte uplatnění ve své původní profesi?	68
Graf 10: Otázka 8: Pracoval (a) jste v oboru, který jste původně vystudoval?	69
Graf 11: Otázka 9: Byl (a) jste někdy nucen (a) změnit profesi z důvodu ztráty zaměstnání?	69

Seznam příloh

- Příloha A – Systém formálního vzdělávání v ČR
- Příloha B – Statistika uplatnění uchazečů po rekvalifikacích (ČR)
- Příloha C – Kvalifikační zkoušky NSK
- Příloha D – Uplatnitelnost uchazečů po poradenském programu
- Příloha E – Didaktické metody a techniky
- Příloha F – Závěrečná zpráva z bilanční diagnostiky
- Příloha G – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání
- Příloha H – Předepsaný protokol pro bilanční diagnostiku
- Příloha I – Záznamový arch ukončených zvolených RKF
- Příloha J – Vzor dotazníku průzkumu
- Příloha K – Záznamový arch pro metodu pozorování

Příloha A – Systém formálního vzdělávání v ČR



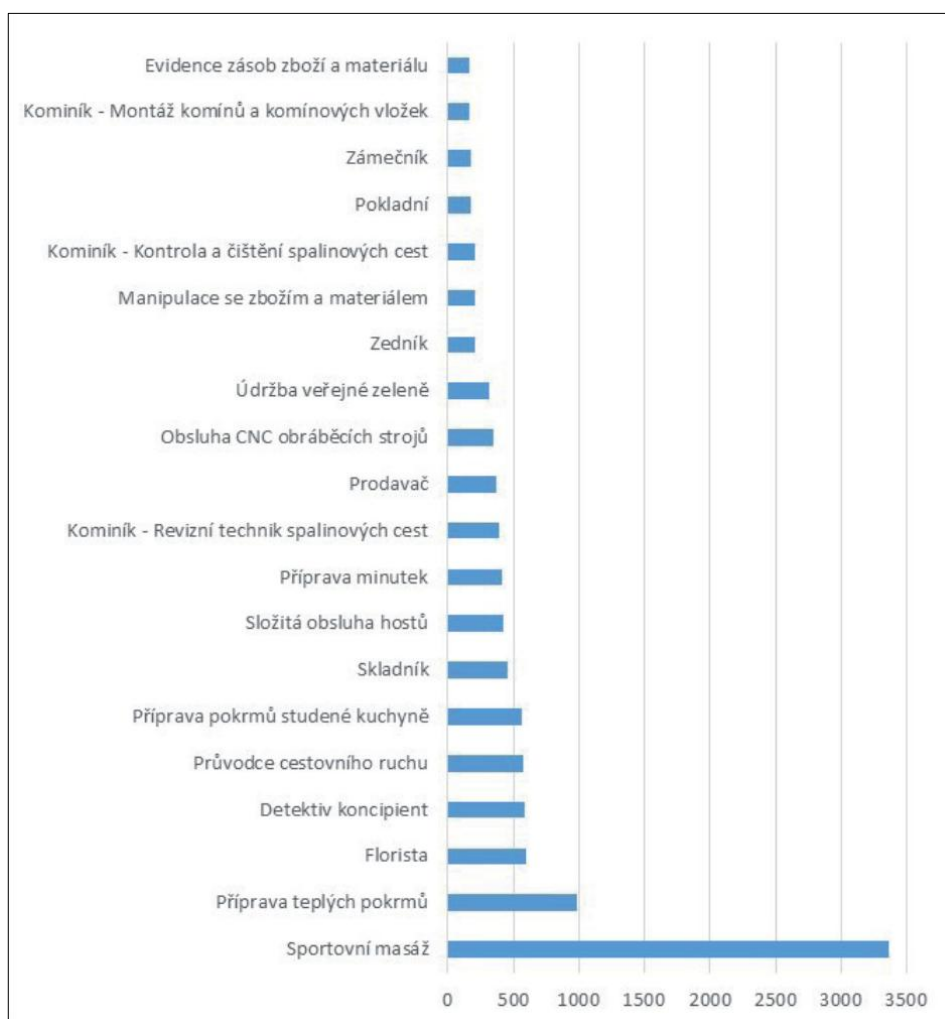
Zdroj: MŠMT

Příloha B – Statistika uplatnění uchazečů po rekvalifikacích (ČR)

Druh poradenské aktivity	Zařazeno celkem			Úspěšně ukončeno			Nástup do zaměstnání po absolvování		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
celkem	4 395	1 785	2 610	3 652	1 455	2 137	787	343	443
Rekvalifikace	Zařazeno celkem			Úspěšně ukončeno			Nástup do zaměstnání po absolvování		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Standardní	14 686	5 768	8 918	10 357	4 255	6 102	3 853	1 702	2 169
Zvolená	15 732	9 729	6 003	10 938	7 464	3 474	3 798	2 470	1 328
Rekvalifikace celkem	30 418	15 497	14 921	21 295	11 719	9 576	7 651	4 172	3 497

Zdroj: Úřad práce ČR

Příloha C – Kvalifikační zkoušky NSK



Zdroj: Úřad práce

Příloha D – Uplatnitelnost uchazečů po poradenském programu

Vyhodnocení programu Job club

Podle Normativní instrukce MPSV č. 14/2009

Job club INTERNÍ

Č. ř.	Ukazatel		Typ poradenského programu Job club						Programy celkem
			START	KLASIK	HELP	NÁVRAT	PLUS	MIX	
a	b		1	2	3	4	5	6	7
1	Počet realizovaných (a za sledované období ukončených)		1	0	0	0	0	4	5
2	Počet účastníků zařazených do programu Job club - CELKEM		11	0	0	0	0	53	64
3	z t o h o	počet uchazečů o zaměstnání	11	0	0	0	0	53	64
4		počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
5		počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
6	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club		4	0	0	0	0	42	46
7	z t o h o	počet uchazečů o zaměstnání	4	0	0	0	0	42	46
8		počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
9		počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0
10	Počet účastníků, kteří absolvovali program Job club, umístěných na TP prostřednictvím ÚP i vlastní aktivitou do 6 měsíců po		0	0	0	0	0	11	11
11	z t o h o	počet uchazečů o zaměstnání	0	0	0	0	0	11	11
12		počet zájemců o zaměstnání	0	0	0	0	0	0	0
13		počet účastníků pracovní rehabilitace	0	0	0	0	0	0	0

Zdroj: Úřad práce

Příloha E – Didaktické metody a techniky

Přehledná komplexní klasifikace vyučovacích metod

- A. Metody z hlediska pramene poznání a typu poznatků (aspekt didaktický)**
- I. Metody slovní**
1. *monologické metody (např. vysvětlování, přednáška)*
 2. *dialogické metody (např. rozhovor, diskuse, dramatizace)*
 3. *metody písemných prací (např. písemná cvičení, kompozice)*
 4. *metody práce s učebnicí*
- II. Metody názorně demonstrační**
1. *pozorování předmětů a jevů*
 2. *předvádění (předmětů, obrazů, modelů, pokusů, činností a jiných pomůcek)*
 3. *demonstrace obrazů statických*
 4. *projekce statická a dynamická*
- III. Metody praktické**
1. *nácvik pohybových a praktických dovedností*
 2. *žakovské pokusy a jiné laboratorní činnosti*
 3. *pracovní činnosti (v dílnách, na pozemku)*
 4. *grafické a výtvarné práce*
- B. Metody z hlediska aktivity a samostatnosti žáků (aspekt psychologický)**
- I. *Metody sdělovací*
 - II. *Metody problémové*
 - III. *Metody badatelské, výzkumné*
- C. Struktura metod z hlediska myšlenkových operací (aspekt logický)**
- I. *Postup srovnávací*
 - II. *Postup induktivní*
 - III. *Postup deduktivní*
 - IV. *Postup analyticko-syntetický*
- D. Varianty metod z hlediska fází vyučovacího procesu (aspekt procesuální)**
- I. *Metody motivační*
 - II. *Metody expoziční*
 - III. *Metody fixační*
 - IV. *Metody diagnostické*
 - V. *Metody aplikační*
- E. Varianty metod z hlediska výukových forem a prostředků**
- I. *Kombinace metod s vyučovacími formami*
 - II. *Kombinace metod s vyučovacími pomůckami*

Zdroj:

Příloha F – Závěrečná zpráva z bilanční diagnostiky



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

2.

ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ PRO KLIENTA

Paní Jitka [redacted] se jeví jako klidná, vyrovnaná, spolehlivá, ale poněkud pasivnější. Vůči druhým je tolerantní. Její osobní tempo odpovídá náročnosti zadávaných úkolů. Snaží se jednat racionálně, předem předvídat možné potíže. Je schopna dobře pracovat i pod časovým tlakem, sama si práci organizovat. Její zdravotní stav je dobrý.

Preferuje práci pouze na ranní směny, aby zajistila dostatečnou péči o 2 děti školou povinné. Nejraději by pracovala opět v bankovníctví, kde pracovala před nástupem na mateřské dovolené. Vhodné je obnovit znalosti Nj, nejlépe s rodilým mluvčím.

Zadat si svůj životopis na různé portály práce.

DOPORUČENÍ PRO ZADAVATELE

Vhodné zařadit paní [redacted] do dlouhodobějšího projektu – např. pro matky s dětmi do 15 let a intenzivně hledat vhodné zaměstnání – event. s finanční dotací z projektu. Potřebuje získat energii, elán, ale i určitou pomoc při novém začlenění na trhu práce. Dále i kolektiv lidí, kteří jsou ve stejné situaci a jejich vzory při řešení nezaměstnanosti. Další možností je pracovní uplatnění s finanční dotací od ÚP přímo zaměstnavateli, klientka je dlouhodobě nezaměstnaná (5 let). Vhodný by byl i rekvalifikační kurz se zaměřením na administrativní práce (např. Asistentka podnikatele) nebo podvojně účetnictví.

Z psychologického hlediska lze paní [redacted] doporučit pracovní zařazení v oblasti managementu, administrativy, logistiky – např. fakturantka, hospodářka, práce na podatelně, na recepci, různé administrativní práce na úřadech, event. personální práce.

ZADÁNÍ

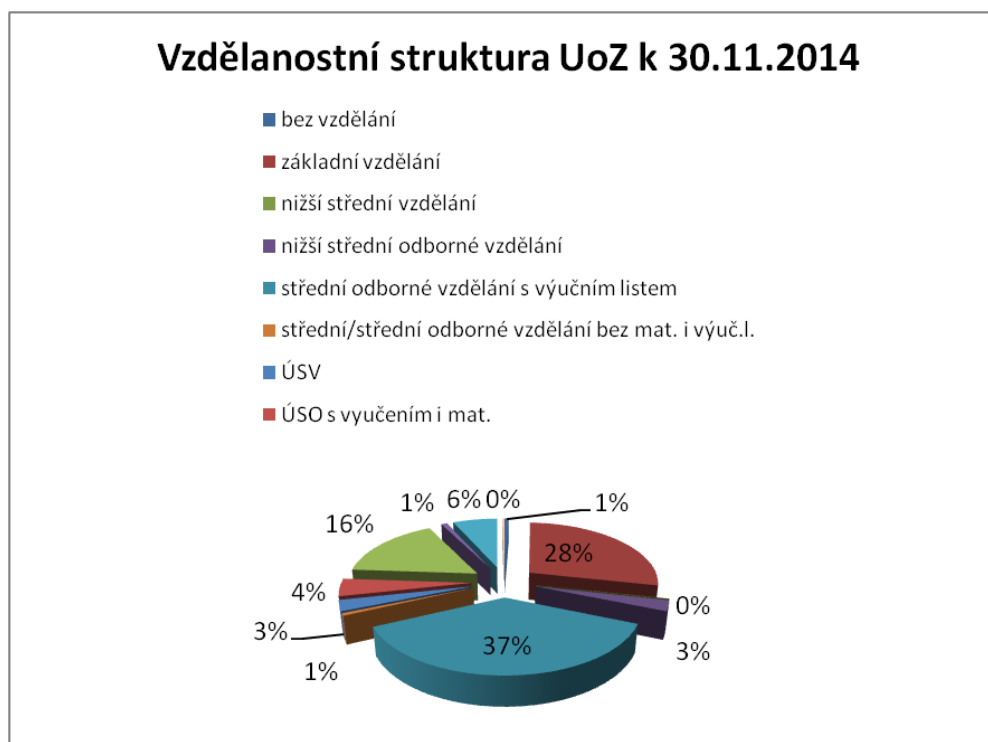
Na doporučení ÚP.

AKTUÁLNÍ SITUACE KLIENTA

5 let v evidenci ÚP, sama si hledá práci v bankách, na úřadech, ve státních institucích. Práce v bance jí velmi bavila. Zvažovala i o změně oboru, ale sama neví, jakým směrem. Zájmy – sport kondiční – jízda na kole, míčové hry.....

VZDĚLÁNÍ (FORMÁLNÍ I NEFORMÁLNĚ ZÍSKANÉ) A DOSAVADNÍ PRACOVNÍ KARIÉRA KLIENTA

Příloha G – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Úřad práce

Příloha H – Předepsaný protokol pro bilanční diagnostiku

Souhrn závěrečné zprávy je určen pro zadavatele.

KLIENT BILANČNÍ DIAGNOSTIKY

Jméno, příjmení, titul:
Datum narození:
Bydliště:

POSKYTOVATEL BILANČNÍ DIAGNOSTIKY

Jméno, příjmení a titul poradce:⁴²
Zadavatel:⁴³

REALIZACE BILANČNÍ DIAGNOSTIKY

Datum zahájení a ukončení:
Místo:

Zadání:

Aktuální situace klienta:

Vzdělání, praxe a hlavní kompetence klienta:

Závěry a doporučení pro klienta:

Doporučení pro zadavatele:

Jméno a příjmení poradce, podpis
Datum

otisk razítka

Souhlas s předáním souhrnu závěrečné zprávy z bilanční diagnostiky zadavateli

Se souhrnem závěrečné zprávy jsem byl/a seznámen/a a souhlasím s jeho předáním zadavateli bilanční diagnostiky.

Jméno a příjmení klienta, podpis
Datum

Příloha I – Záznamový arch ukončených zvolených RKF

MEA-RZ-74/2014	Zamítnutá žádost	Pracovník v sociálních služ	6.12.2014	30.1.2014	8 900,00	
MEA-RZ-73/2014	Ukončená	Pracovník v sociálních služ	15.12.2014	27.1.2014	7 500,00	
MEA-RZ-72/2014	Schválená žádost	Svařování - ZK 135 1.1	8.12.2014	9.1.2015	7 000,00	
MEA-RZ-71/2014	Schválená žádost	Sanitář	5.12.2014	30.1.2014	6 700,00	
MEA-RZ-70/2014	Schválená žádost	Profesní průkaz skupiny C	15.12.2014	28.2.2014	21 000,00	
MEA-RZ-69/2014	Ukončená	Strážný	24.11.2014	26.11.2014	4 800,00	
MEA-RZ-68/2014	Ukončená	Účetnictví a daňová evider	24.11.2014	23.1.2015	12 600,00	
MEA-RZ-67/2014	Ukončená	Lektor dalšího vzdělávání	18.11.2014	16.12.2014	18 000,00	
MEA-RZ-66/2014	Zamítnutá žádost	Řidičské oprávnění sk. CE	12.11.2014	16.1.2015	29 000,00	
MEA-RZ-65/2014	Schválená žádost	Pracovník v sociálních služ	13.11.2014	18.12.2014	8 900,00	
MEA-RZ-64/2014	Zamítnutá žádost	Marketing	3.11.2014	21.11.2014	25 000,00	
MEA-RZ-63/2014	Ukončená	Strážný	24.11.2014	26.11.2014	4 800,00	
MEA-RZ-62/2014	Schválená žádost	Kosmetická služby	18.11.2014	14.1.2015	16 000,00	
MEA-RZ-61/2014	Ukončená	Asistent/ka, sekretář/ka	4.11.2014	27.11.2014	9 000,00	
MEA-RZ-60/2014	Ukončená	Masér pro sportovní a rekre	3.11.2014	24.11.2014	5 590,00	
MEA-RZ-59/2014	Ukončená	Pracovník grafického studij	3.11.2014	20.11.2014	12 950,00	
MEA-RZ-58/2014	Schválená žádost	Instruktor fitness	31.10.2014	18.12.2014	9 950,00	
MEA-RZ-57/2014	Ukončená	Lektor dalšího vzdělávání	4.11.2014	16.12.2014	18 000,00	
MEA-RZ-56/2014	Ukončená	Pracovník v sociálních služ	4.11.2014	8.1.2015	8 900,00	
MEA-RZ-55/2014	Ukončená	Masér pro sportovní a rekre	24.10.2014	18.11.2014	5 200,00	
MEA-RZ-54/2014	Ukončená	Masér pro sportovní a rekre	3.11.2014	24.11.2014	5 590,00	
MEA-RZ-53/2014	Ukončená	Tvorba www stránek	29.10.2014	20.11.2014	19 965,00	
MEA-RZ-52/2014	Ukončená	Moderátor/moderátorka	13.10.2014	28.11.2014	31 600,00	
MEA-RZ-50/2014	Schválená žádost	Lektor dalšího vzdělávání	4.11.2014	3.2.2015	11 300,00	
MEA-RZ-49/2014	Ukončená	Účetnictví a daňová evider	7.10.2014	5.12.2014	22 000,00	
MEA-RZ-48/2014	Ukončená	Pracovník cestovní kancelá	6.10.2014	17.10.2014	11 500,00	
MEA-RZ-47/2014	Ukončená	Řidičský průkaz sk. C	1.10.2014	19.11.2014	16 000,00	
MEA-RZ-46/2014	Ukončená	Sanitář	6.10.2014	6.11.2014	7 500,00	
MEA-RZ-44/2014	Ukončená	Účetnictví (s využitím výpo	4.9.2014	30.10.2014	12 400,00	
MEA-RZ-43/2014	Ukončená	Úklidový pracovník admini	8.9.2014	19.9.2014	14 057,00	
MEA-RZ-42/2014	Ukončená	Marketing	8.9.2014	26.9.2014	25 000,00	
MEA-RZ-41/2014	Ukončená	Nevidomý a slabozraký m	1.9.2014	30.1.2015	45 082,00	
MEA-RZ-40/2014	Ukončená	Organizačně technický pra	24.9.2014	22.11.2014	39 800,00	
MEA-RZ-39/2014	Ukončená	Řidičské oprávnění skupin	4.6.2014	17.6.2014	7 700,00	
MEA-RZ-38/2014	Ukončená	Profesní průkaz skupiny D	11.4.2014	14.5.2014	12 397,00	
MEA-RZ-36/2014	Ukončená	Základní kurz zemní stroje	7.4.2014	18.4.2014	4 200,00	
MEA-RZ-34/2014	Ukončená	Holičské a kadeřnické prác	7.4.2014	12.12.2014	32 500,00	
MEA-RZ-31/2014	Ukončená	Strážný	24.3.2014	26.3.2014	4 800,00	
MEA-RZ-30/2014	Ukončená	Profesní průkaz skupiny C	17.3.2014	31.7.2014	22 700,00	
MEA-RZ-29/2014	Ukončená	Profesní průkaz skupiny C	14.3.2014	15.4.2014	25 000,00	
MEA-RZ-28/2014	Ukončená	Trenér tenisu II. třídy	29.3.2014	12.10.2014	16 500,00	
MEA-RZ-27/2014	Ukončená	Řidičský průkaz skupiny D	26.3.2014	10.4.2014	12 394,00	
MEA-RZ-26/2014	Ukončená	Pracovník v sociálních služ	20.3.2014	24.4.2014	5 500,00	
MEA-RZ-25/2014	Ukončená	Řidičské oprávnění skupin	17.3.2014	5.5.2014	13 700,00	
MEA-RZ-24/2014	Ukončená	Poradce pro výživu	13.3.2014	2.5.2014	12 900,00	
MEA-RZ-18/2014	Ukončená	Instruktor fitness	28.2.2014	27.4.2014	9 950,00	
MEA-RZ-16/2014	Ukončená	Svářeč kovů s certifikáty d	17.2.2014	13.3.2014	13 050,00	
MEA-RZ-15/2014	Ukončená	Strážný	24.2.2014	26.2.2014	4 800,00	
MEA-RZ-12/2014	Ukončená	Profesní průkaz skupiny C	3.2.2014	16.5.2014	22 700,00	
MEA-RZ-11/2014	Ukončená	Řidičský průkaz skupiny D	10.2.2014	27.8.2014	19 700,00	
MEA-RZ-8/2014	Ukončená	Poradce pro výživu	8.2.2014	6.4.2014	7 000,00	
MEA-RZ-7/2014	Ukončená	Profesní průkaz skupiny D	8.2.2014	28.2.2014	8 600,00	
MEA-RZ-6/2014	Ukončená	Pracovník v sociálních služ	5.2.2014	11.3.2014	8 900,00	
MEA-RZ-5/2014	Ukončená	Aistentka	4.2.2014	28.2.2014	15 000,00	

Zdroj: Úřad práce

Příloha J – Vzor dotazníku průzkumu

Věnujte prosím pozornost následujícímu dotazníku. Před jeho vyplněním si dobře přečtěte následující informace. Vyplnění Vám zabere asi 10 minut Vašeho času. Pokud se nedokážete ztotožnit s žádnou odpovědí, označte „nedokážu odpovědět“. Tuto variantu prosím použijte pouze v krajním případě. Vyplněný dotazník odevzdejte prosím v hale do označeného boxu. Děkujeme Vám za Váš čas. Výsledky výzkumu nám pomohou zefektivnit další práci.

Žádáme Vás o vyplnění dotazníku, označte prosím x vaši odpověď

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

ZŠ

SŠ nebo SOU

VOŠ

VŠ

1.	Budete se dál vzdělávat ve školském systému?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nedokážu odpovědět	
2.	Chcete zvolit jiný způsob vzdělávání než je školní?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nedokážu odpovědět	
3.	Absolvoval (a) jste v době nezaměstnanosti poradenský program?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	
4.	Absolvoval (a) jste po dobu evidence rekvalifikaci?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	
5.	Využíváte jiné možnosti vzdělávání? (jazykové kurzy, kurzy PC, E-learningu)	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	
6.	Shledáváte Vaší kvalifikaci na trhu práce jako dostatečnou?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nedokážu odpovědět	
7.	Hledáte uplatnění ve své původní profesi?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nedokážu odpovědět	
8.	Pracoval (a) jste v oboru, který jste původně vystudoval (a)?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nedokážu odpovědět	
9.	Byl (a) jste někdy nucen (a) změnit profesi z důvodu ztráty zaměstnání?	
	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nedokážu odpovědět	

Příloha K – Záznamový arch pro metodu pozorování

Charakteristika skupiny: intelektově homogenní (ZŠ)				Počet účastníků: 12			
Účastník	Sledované hledisko			Práce s PC	Komunikace ve skupině	Spolupráce s ostatními	Docházka
	Sebereprezentace	Aktivita	Pochopení zadaného úkolu				
Dana							
Blanka							
Kateřina							
Marcela							
Josef K.							
Josef N.							
Petra							
Veronika							
Martin							
Tomáš							
Tereza							
Josef V.							

Zdroj: Vlastní

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Ilona Bílková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Nezaměstnanost a vzdělávání dospělých

Rok: 2015

Počet stran textu: 64

Celkový počet stran příloh: 11

Počet titulů českých použitých zdrojů: 23

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 3

Vedoucí práce: Mgr. Jana Krejsová